SOLIDARITY BETWEEN GENERATIONS ON THE LABOUR MARKET

SLOVAK SOCIAL WEEK 2012

KRAKÓW 2012

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska
Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA, Germany)
Sociálna subkomisia pri Konferencií biskupov Slovenska
Fórum kresťanských inštitúcií
Nadácia Konrada Adenauera / Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS)
Renovabis (Germany)
Mesto Bratislava
Katolícka univerzita v Ružomberku, Pedagogická fakulta,
Ústav ekonomických vied
Katolícka univerzita v Ružomberku -Teologická fakulta (TFKU Košice),
Inštitút aplikovanej etiky Alexandra Spesza (IAS – TFKU Košice)

Title: **Solidarity between generations on the labour market. Slovak Social week 2012.**
Textbook from the international conference

First edition

Editors: doc. Ing. Ľubica Černá, PhD, Doc. ThDr. Martin Uháľ, PhD..
Reviewers: doc. Ing. Lidmila Nemcová, CSc. (VŠE, Praha)
doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD. (TFKU)
The scientific committee:
E.Mons. Peter Rusnák, (chairman of Social subcommittee of CBS)
prof. PhDr. Milan Katuninec, PhD. (honour president NKOS)
prof. dr. hab Barbora Piontek, Wyższa Szkoła Biznesu, Poland
doc. Ing. Lidmila Němcová, CSc. (VŠE, Praha)
doc. Ing. Ľubica Černá, PhD
doc. ThDr. Martin Uháľ, PhD.

Publisher: Wydawnictwo Karmelitów Bosych, http://www.wkb-krakow.pl/
Published in: KRAKÓW 2012
Print: Typopress, Košice-Myslava, Pod horou č. 8, 040 16.
ISBN: ISBN: 978-83-7604-223-7

Texts have not undergone any linguistic revision.



Katolícka univerzita v Ružomberku, Pedagogická fakulta,
Ústav ekonomických vied
Katolícka univerzita v Ružomberku, Teologická fakulta Košice ,
Inštitút aplikovanej etiky Alexandra Spesza Košice

The scientific committee:

E.Mons. Peter Rusnák, (chairman of Social subcommittee of CBS)
prof. PhDr. Milan Katuninec, PhD. (honour president NKOS)
prof. dr. hab Barbora Piontek, Wyższa Szkoła Biznesu, Poland
doc. Ing. Ľubica Černá, PhD. (President NKOS)
doc. Ing. Lidmila Němcová, CSc. (VŠE, Praha)
doc. RNDr. Jaroslava Pavelková, CSc. (BIVŠ Praha)
doc. ThDr. Martin Uháľ, PhD. (director IAS-TFKU)
doc. PaedDr. Slavomír Laca, PhD. (St. Elizabeth University of Health & Social work, Bratislava)
doc. RNDr. Štefan Húšťava, PhD. (The University of Ss. Cyril and Methodius, Trnava)
PhDr. František Drozd, PhD.(Catholic university in Ružomberok)
Ing. Radislav Kendera, PhD. (Catholic university in Ružomberok)

The members of the organisisng committee:

Doc. Ing. Ľubica Černá PhD.
Doc. ThDr. Martin Uháľ, PhD.
Milan Tóth – vice-president NKOS.
Mgr. František Neupauer, PhD (FCI)
Ing. Mária Biksadská (Social subcommittee of CBS)
Ing. Mgr. Katarína Hulmanová (FCI)
ThLic. Jozef Červeň (social subkommittee of CBS)
Mgr. Pavol Vilček (Slovak Catholic Charity)
Mgr. Karol Čarnogurský (Catholic university in Ružomberok)

SLOVAK SOCIAL WEEK 2012

UNDER THE AUSPICES OF THE LORD MAYOR OF THE CAPITAL OF THE SLOVAK REPUBLIC, MILAN FTÁČNIK

SOLIDARITY BETWEEN GENERATIONS ON THE LABOUR MARKET.

PROGRAM

Thursday, 4.10.2012

19,00	Arrival of participants Hotel Matysak Registration of participants from abroad. Opening of conference. Initial welcome. (Ľubica Černá)
20,00	Diner

Friday 5.10.2012

9,00	Registration of participants. FNsP Milosrdní bratia
09:30	Opening - Ľubica Černá, president of NKOS - Peter Rusnák, chairman of Social subcommittee of CBS - Miloš Moravčík, vice-chairman of Christian Democratic Movement - Robert Weber, guest from EZA (apologized) - František Neupauer – FCI - br. Karlík – prior of Milosrdní bratia
10: 00	Tadeusz Zasepa rector of Catholic University in Ružomberok (apologized) Ľubica Černá : *The importance of intergenerational solidarity and cohesion in European societies. Looking for cooperation or competition generations of the Slovak labor market*
10:30	I**.** Panel **Quality of life in the changed socio-economic conditions** Moderator: Antonio Franco, Portugal - Ing. František Šary – Trade union of Workers in Education and Science of Slovakia: *Quality of life in the changed socio-economic conditions of senior and junior teachers and workers in state and public policy. European perspectives in education.* - Juraj Borgula Federation of Employers' Associations of the Slovak republic: *The employers' perspective on recent changes* - Barbora Piontek, Poland: *Analysis of supply and demand work on the Polish labor market. Economic context of the active employment policy* - Ellen Hadijela, Cyprus *Problems of senior and junior employees in Cyprus*
11:30	Break for coffee
12:00	II**.** panel. **Senior employees on the job market of European union**.

	Moderator: Ľubica Černá - Miloš Nemeček - the Association of Christian seniors, *Age Management - goal and experience* - Franjo Markota- HKD Nadpredak HR *Protection of older workers in the Balkan region* - Antonio Franco, Portugal *Senior Employment Numbers in Portugal.* - Józef Dąbrowski, Poland *Senior employees on the job market of European Union and Poland*
13:30	Lunch
15:00	III. panel. **The Labour Market Integration of Young People: A Challenge for Europe.** Moderator: Mária Biksadská - Miloš Moravčík, Vice-chairman of Christian Democratic Movement *Professional experience at university is a competitive advantage for future jobseekers* - František Neupauer FKI, *Reconciling work and family lives of young people* - Sima Vaškelyte, Gediminas Blažys, Lithuania *The situation of youth employment in Lithuania* - Nicolae Prodan –Romania *The Labour Market Integration of Young People: a Challenge for Europe Romania: situations, developments, perspectives*
16:00	Coffee break
16:30	prof. Milan Katuninec, honour president NKOS, Trnava University *European year of intergenerational solidarity*
17:00	Discussion
20:00	Dinner Hotel Matysak

Saturday, 6.10.2012

9:30	**Branko Tupý, Institut Močenok** FNsP Milosrdní bratia *Provision of social services for the unemployed in Slovakia - present and respect*
10:00	I. Panel **: Cooperation or competition in the labour market** Moderator: Radislav Kendera - Pavol Vilček, IKV Žakovce, Spiš Catholic Charity *Employment of marginal groups and long-term unemployment* - Jozef Červeň, *Roma people in the labor market, how to eli* - *poverty young Roma* - Agata Kubinova NKOS *Vocational training as a competiti Advantage*
11:00	Coffee Beak
11:30	**II. Panel: New challenges in the labour market** Moderator: Martin Uháľ

	- Boris Hrdý,Trnava Catholic Charity, *Social services, labor market and principles solidarity and subsidiarity* - František Drozd, Catholic University *Specialized social counseling for the unemployed* - Kristina Huttova, NKOS *Employed pensioners, unemployed young people.* - Alojz Marek, Bratislava, *Management of social counselling*
13:00	Lunch
14:00	Presentation of project, best practices
15:00	Visit social project Radnička (Lucia Gulová – manager)
19:00	Dinner Hotel Matysak

Sunday, 7.10.2012

10:00	Departure of participants

OBSAH

PROGRAM 4
OBSAH 7
ÚVODNÝ PRÍHOVOR 8
SOLIDARITY BETWEEN GENERATIONS ON THE LABOUR MARKET ON THE FRAMEWORK OF SOCIAL DIALOGUE (Černá Ľubica) 9
CRISIS OF SOLIDARITY IN WAGE POLICY AND THE NEED FOR ETHICAL FORMATION (Uháľ Martin) 17
SPECIALIZED SOCIAL COUNSELLING TO HELP MARGINALIZED FAMILIES (Drozd František) 23
EURÓPSKY ROK MEDZIGENERAČNEJ SOLIDARITY (Katuninec Milan). 30
POSKYTOVANIE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB NA SLOVENSKU – SÚČASNOSŤ A SÚVISLOSTI (Tupý Branko) 45
SOCIÁLNE SLUŽBY, TRH PRÁCE A PRINCÍPY SOLIDARITY A SUBSIDIARITY (Hrdý Boris) 69
NOVÉ VÝZVY NA TRHU PRÁCE (Huttová Kristína) 77
MEDZIGENERAČNÝ DIALÓG AKO ATRIBÚT MODERNEJ SPOLOČNOSTI (Dirgová Eva) 84
ASPEKTY SOCIÁLNEJ KOMUNIKÁCIE V MULTIKULTÚRNOM DIALÓGU (Laca Slavomír) 91
SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ ORGANIZÁCIE V SOCIÁLNEJ OBLASTI PODNIKU (Čarnogurský Karol, Černá Ľubica) 101
PREZENTÁCIE ZAHRANIČNÝCH HOSTÍ ..... **Error! Bookmark not defined.**
BRIEF REPORT 143
NEZÁVISLÉ KRESŤANSKÉ ODBORY SLOVENSKA (NKOS) 150

ÚVODNÝ PRÍHOVOR

Vážené kolegyne, vážení kolegovia, ctení hostia, milí priatelia,

Európska komisia vyhlásila rok 2012 za **Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami**, ktorý svojim zameraním nadväzuje na európsky rok 2010, venovaný boju proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu a na minuloročné aktivity európskeho roka podporujúce dobrovoľníctvo. Má upozorniť tvorcov verejných politík a ďalšie subjekty, že zabezpečenie dôstojného, zdravého starnutia a nezávislého života občanov si vyžaduje zmeny: v politikách zamestnanosti, zlepšením prístupu starších ľudí na trh práce, inováciami v organizácii práce, v zdravotných programoch, prevencii úrazov, v sociálnych službách, v celoživotnom vzdelávaní, v zlepšovaní vhodného ubytovania, v oblasti informačných technológií a dopravy a v rozvoji striebornej ekonomiky.

Na nárast počtu starších ľudí, predlžovanie ľudského života je možné hľadieť pozitívne, pretože je dôsledkom lepšej zdravotnej a sociálnej starostlivosti a kvality života, avšak vzhľadom na demografické zmeny je nutné zamerať sa na mnohé problémy, ktoré prináša.

Starnutie ale aj problémy mladých ľudí sú nepochybne veľmi náročné pre celú spoločnosť a pre všetky generácie a sú aj záležitosťou medzigeneračnej solidarity a rodiny. Vzhľadom na tieto výzvy sme sa rozhodli v rámci širokej spolupráci viacerých organizácií usporiadať medzinárodnú konferenciu na tému Medzigeneračná solidarita na trhu práce, z ktorej vybrané a vedecky spracované príspevky Vám predkladáme v tomto zborníku.

Doc. Ing. Ľubica Černá, PhD.
Ústav ekonomických vied PF KU v Ružomberku
Prezidentka Nezávislých kresťanských odborov Slovenska

SOLIDARITY BETWEEN GENERATIONS ON THE LABOUR MARKET ON THE FRAMEWORK OF SOCIAL DIALOGUE

Ľubica Černá

Abstract: *Intergeneration solidarity means that different age groups have a positive view of one another, which raises the important issue of the degree to and the way in which different generations interact. The European Commission declared the year 2012 as The European Year of Active Aging and Solidarity between Generations. The intergenerational solidarity can be observed at three different levels: macro, mezzo and micro one.*

Keywords: *The European Year of Active Aging and Solidarity between Generations, intergeneration solidarity, demographic changes, The Days of Poverty, social dialogue, social project.*

Introduction

During the Slovenian Presidency conference in April 2008, Vladimir Špidla, European Commissioner for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, who is convinced of the importance of this issue, declared to an enthusiastic audience that he would propose that 2012 should be declared the European Year on Active Ageing and Intergenerational Solidarity.

The European Commission declared the year 2012 as The European Year of Active Aging and Solidarity between Generations which in its focus is a follow-up to the 2010 European Year dedicated to the fight against poverty and social exclusion, and the past year's activities of the European Year supporting volunteers.

At present, the term "intergeneration solidarity" is used quite often. What does it mean? Intergeneration solidarity means mutual support and collaboration among various age groups aimed at the creation of a society in which people of any age play their role in line with their needs and abilities and can benefit from the economic and social progress of their community on the basis of equality.

"Intergeneration solidarity" means that different age groups / generations have a positive view of one another (but this is dependent upon the degree to and the way in which different generations interact). Also, it could mean that there is consensus between different age groups / generations on the best way forward for their societies.

Main theoretical contributions

The theoretical foundation of intergenerational solidarity was developed by Dr. Vern Bengtson in the late 1960s and 1970s. He was interested in conceptualizing and measuring patterns of cohesiveness among three generations (grandparents, parents, and children) within the family.

Bengtson's work has contributed in a profound way to our understanding of how generations live and feel. It has carved the path for important research on the positive dimensions of IG solidarity everywhere. The classical way of measuring solidarity that was established by Bengtson and Schrader (1982) includes six categories (see Bengtson and Oyama in this volume where these six categories are also presented):

- *affectual or affectional solidarity* - feelings of closeness among family members and the degree of reciprocity of these sentiments,
- *associational solidarity* - frequency and pattern of contacts and interactions in various types of activities,
- *consensual solidarity* - agreement in worldview, attitudes, values and beliefs among family members,
- *functional solidarity* - financial and non-financial exchanges among family members,
- *normative solidarity* - sense of obligation to care or perception and enactment of norms of family solidarity, and
- *structural solidarity* - cross-generational interaction promoted by geographic proximity.

Demographic changes are transforming European societies

Demographic change is an undeniable reality affecting Europe. The European Commission published its Third Demography Report in April 2011.1 It revealed that the percentage of the EU population aged 65+ increased from 13.7% in 1990 to 17.4% in 2010. Predictions are that, by 2060, about 30% of the EU population will be aged 65+. The rise of the 'oldest old' - those aged 80+ - is particularly significant. The percentage of the EU population aged 80+ is forecast to increase fourfold from 1990 to 2060.

Cultural and structural trends, welfare arrangements and their impact on the family

Individualization and secularization. The cultural approach of demographic change stresses that people's preferences regarding partnering and parenting have changed over time. People's beliefs an behaviour are less controlled by family, church and community. The process of secularization describes the consequences of individualization for the religious domain: people's moral values became more detached from churches and religious institutions.

Women's labour market position. The structural explanation of demographic change takes into account structural changes such as economic growth and educational expansion. However, most attention is given to the increasing labour market participation of women. In this regard, the structural approach takes into consideration the balance between the costs and benefits of childbearing and parenting. For example, when the costs of parenting exceed its benefits, fertility rates are expected to decline. Women's employment in European countries has gradually expanded. Since the 1960's, women more often integrate motherhood with labour market participation. In the 1980's there was a significant increase in the percentage of women who work full-time. However, there are some differences within Europe. In general, women's labour market participation is highest in northern Europe and lowest in southern Europe.

Welfare arrangements: the policy context. Another factor that has an obvious impact on the family is the specific nature of the welfare state, as far as state-based caring arrangements are concerned. The

provision of care for elderly people is often a combination of paid (public and private sectors, market) and unpaid work (domestic, community, voluntary). The relative impact of the voluntary, private and public sectors has been shown to be different in various European countries, such as Great Britain, the Netherlands, Sweden and Italy.

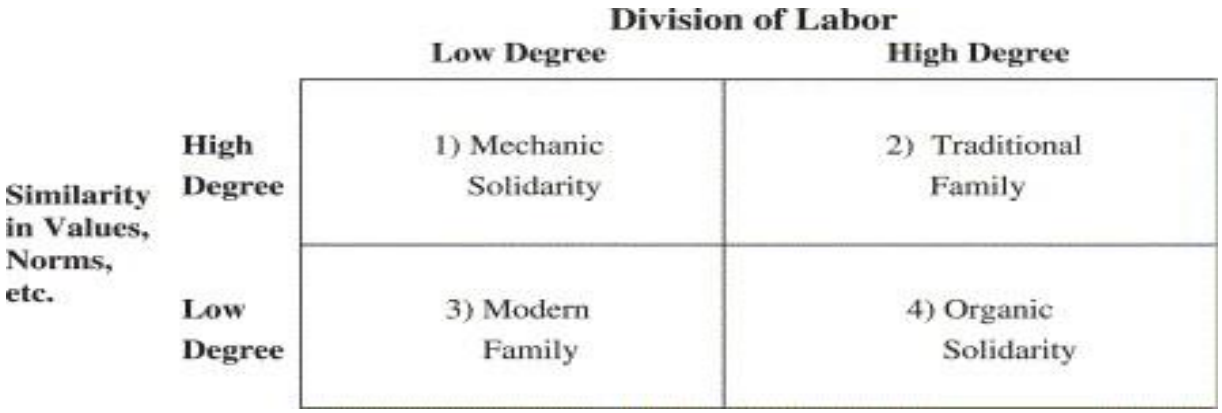


Fig. 1 The relationship between division of labor and similarity in values, norms, etc.

Labour market and seniors

In the past, older workers were regarded as a business asset because of the experience they offered. Today, this perception has changed: in an increasingly competitive environment, they are accused of being less motivated, less flexible, and less able to adapt to technological change. According to an OECD study,51 50% of people in France and 60% of Spaniards believe that over-50s cannot do their jobs properly. These conclusions show that it is important to undertake initiatives to fight ageism, to set up specific monitoring for these workers and to help them to find jobs and training. Companies must adopt dynamic human resources policies to give these workers the credit and respect they deserve.

Only 12 member states (including three new members that joined on enlargement in 2004: Cyprus, Estonia and Lithuania) have achieved the employment rates for older workers defined in the Stockholm employment strategy. Sweden, Estonia and Denmark have the highest rates at 70%, 60% and 58.6% respectively, and Malta, Poland and Luxembourg the lowest at 28.5%, 29.7% and 32.0% respectively.

Social dialogue

Trade unions and non-profit community organisations play a fundamental role in the democratic functioning of the European Union. They ensure what Jacques Delors refers to as "balanced dialogue which respects the diversity and autonomy of the multiple community networks which irrigate society from the local to the global level."62 In order to prepare for the European year in 2012, these stakeholders in the European social and civil dialogue reviewed their opinions.

The intergenerational solidarity can be observed at three different levels: macro, mezzo and micro one.

At the macro (state) level the intergenerational solidarity is related to functioning of the welfare state systems. Intergenerational solidarity is an integral part of many systems of modern welfare state (system) – most evident are the pension system, the health care system, education system and others. Therefore, the welfare state and solidarity at that level can also be understood as a form of social contract between generations. Some social scientists claim that the question of relation between generations is one of the key questions for the welfare state because a large part of its programmes is redistributing financial and other sources between generations (i.e. child benefits, pension insurance, health care, long-term care, etc.).

At the mezzo level, the intergenerational solidarity is related to community, ranging from the social networks in local community (neighbours), to the work of NGOs and different support services in the community.

At the micro level the intergenerational solidarity is related to connections and relations between generations in the family (grandparents, parents, and children). Of course, all three levels of intergenerational solidarity are interrelated and support each other in different ways depending on tradition and the organisation of systems at the state level, and the local level as well as family structure and several cultural-contextual elements in different societies.

It is very difficult to measure intergenerational solidarity. Nevertheless, relations between generations today appear to be positive, according to attitudinal surveys. One such survey, by Gallup on behalf of Eurobarometer, asked the provocative question "Are older

people a burden on society?". The great majority of citizens disagree with this statement in 21 European countries that are members of the OECD. (Figure 2). There are few signs of intergenerational conflict over resources in these responses.

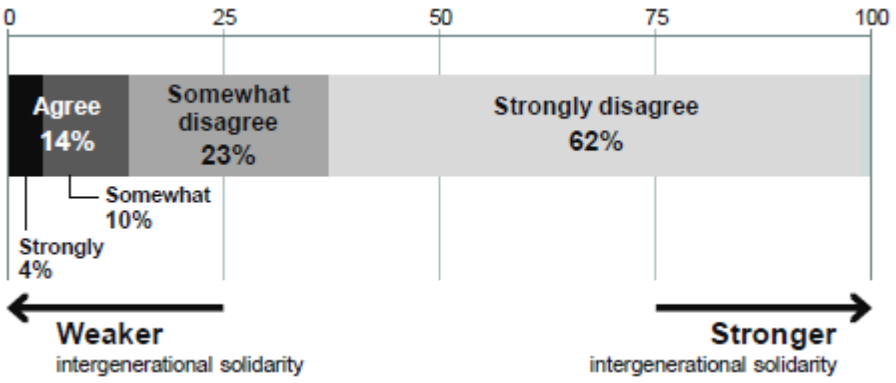


Fig 2. Positive attitudes to older generations prevail

Source: OECD analysis of data in European Commission (2009), "Intergenerational Solidarity", Flash Eurobarometer, No. 269, Brussels. See Piggott, J. and E.R. Whitehouse (2011), "Intergenerational Solidarity and Population Ageing: Attitudes in Europe", Social, Employment and Migration Working Paper, OECD, forthcoming.

The European Trade Union Council also emphasises the importance of the following specific issues:

- Demographic change and employment policy: the organisation believes that these policies should be active and inclusive, aimed at both younger and older workers, and developed in close collaboration with the social partners. They must be attractive to young people and allow older people to make a gradual, voluntary transition from work to retirement, and to remain active after doing so.
- Demographics and welfare policy: the ETUC believes that any problems financing the welfare system engendered by demographic change are the result not so much of the demographic cycle as the fact that many countries are reducing national insurance contributions without offsetting them from other revenue sources, despite the increasing demand.
- Demographic change and immigration: all EU countries are destinations for immigrants. There is a clear link between immigration and the demographic challenge, according to the

ETUC. In this context, immigration must be seen as a positive challenge and not as a negative threat, but the ETUC considers immigration to be only a part of the solution to Europe's demographic problem.

- The situation of women: "Women are an essential part of the debate on demographic change. They are an underused resource which could help to address labour shortages, and are therefore one of the main components of the future employment market. They play a key role in formal and informal childcare, and also constitute the majority of the elderly population because they have a longer life expectancy, making them more dependent on social security in the long term."
- The urgent need for an intergenerational contract: the ETUC believes that active ageing strategies must be developed while also increasing the number of young people who come onto the employment market.
- The situation of elderly people: in the view of the ETUC, any proposals made in relation to managing dependence must be innovative and not solely targeted at families. While families clearly have a role to play, they must be supported by proper assistance. Caring for elderly people often exceeds a family's financial, physical and psychological capacity, and the whole concept of the family is changing. This must be taken into account. There must be a high-quality structure for the provision of long-term care, and the sector will therefore generate new jobs.

Conclusion

The European Union cannot shape the relations between generations directly. The main instruments of intergenerational solidarity are controlled by the Member States, which are notably responsible for pension systems and the provision of adequate health and long-term care. But the European Union can encourage discussions on these common challenges and organise an exchange of good practice at European level, as is done through the Open Method of Coordination in the area of social protection and social inclusion.

Sources and literature:

Active Ageing and Intergenerational Solidarity: findings, issues and perspectives. ISBN 978-2-930530-15-4 In: http://www.pourlasolidarite.eu/IMG/pdf/ActiveAgeingweb1_-2.pdf [cit. 2012-10-12]

Intergenerational Solidarity for Cohesive and Sustainable Societies. In: http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/Solidarity-uk4.pdf [cit. 2012-10-12]

GUNHILD HAMMARSTRÖM *The construct of intergenerational solidarity in a lineage perspective: A discussion on underlying theoretical assumptions*. In: Journal of Aging Studies, Volume 19, Issue 1, February 2005, Pages 33–51 http://dx.doi.org/10.1016/j.jaging.2004.03.009 [cit. 2012-10-12]

NIENKE MOOR, AAFKE KOMTER Demographic changes, intergenerational solidarity and well-being in Europe: a comparative approach. In: http://www.multilinks-project.eu/uploads/papers/0000/0035/Demographic_ changes_intergenerational_solidarity_and_well-being_in_Europe_final__Moor ___Komter_.pdf [cit. 2012-10-12]

Assoc. Prof. Ing. Ľubica Černá, PhD
Department of Economic Science
Faculty of Pedagogy
Catholic university in Ružomberok
Hrabovská cesta 1
Ružomberok
lubica.cerna@ku.sk

CRISIS OF SOLIDARITY IN WAGE POLICY AND THE NEED FOR ETHICAL FORMATION

Martin Uháľ

Abstract: *One of the most commonly mentioned nouns theses days, is crisis - the mortgage crisis, economic crisis and financial crisis are shown globally. It is natural that this is reflected in the income of many professions and sectors of the economy. Nevertheless, it happens that managers from bankrupt firms are still being paid higher than the standard wage, this is even "offensive", despite the problems or loss, the managers award themselves high end of year financial awards and bonuses. This happens even in companies that seek and receive support and protection from bankruptcy. Therefore, at the meetings of retired people from several American companies interesting comments were raised that expressed the same reasons that caused these excessive high wages in high managerial positions and they tried to seek a solution.*

Keywords: *salary, manager, senior management, labour market, criteria of inadequate financial awards*

Let me give you my personal experience with interesting observations from the environment of former American senior employees from various companies, who although are no longer active in the labour market and are no longer employees, are very sensitive to the economic problems that also affect them significantly.[1] Let me introduce attitudes of American retirees who worked in employee positions, responding to questions regarding higher salaries and wages of people in management positions of American companies that are in a situation of economic crisis, this is socially offensive.

Despite the crisis, the public are informed that in many cases the company gave its top managers a lot of money in the form of salaries or bonuses, awards or finally severance pay. This raises a lot of

[1] Natural resources and some services are becoming more expensive, purchasing power of the population is declining for certain types of goods and services and alike.

emotional reactions ranging from opposition to envious reactions which are not only from our Slovak environment. These phenomena are also a sensitive issue abroad. Just as it was said at the meeting of former employees from several American companies who evaluated the current situation of the crisis in the U.S., in terms of conditions which they were familiar with and they expressed comments as experts in their environment. They asked the following questions: "Why is this so? What causes it? Is it a little sensitive? Is there little solidarity with other members of the company?"

Interesting attitudes or statements were resounded.

Emotional attitudes. The first statement was that many wages of top-level management from American companies are derived from "emotions". Managers that feel they are sensationally outstanding are determined to ask for more. According to the terms of the above, the emotional dimension of payment or non-payment on the contrary to one's work and one's role in the company is based on a number of variables that affect the current job market.

Members of the discussion agreed that the salaries of top managers should be levied on the average salary of an employee, for example, a manager that gets a multiple of the average income according to the firm's size, the efficiency of the work, the nature of its work, the degree of education attained and the amount of experience and alike. It is possible to determine the salary of an executive manager, for example, 10 times, 30 times or "more" times the average wage of an employee of that company. Such a measure of the derived wage has certain natural parameters that allow for a perceived control in one's share of the productivity of the company.[2]

[2] In the current economic crisis such measures or proposals resound into many economies. Compare Klusová, Nina.:*The British slapped the managers' fingers*, in: http://finweb.hnonline.sk/svet/c3-52910050-kP0000_d-briti-klepli-manazerom-po-prstoch; This measure refers to a roughly similar model of deducting wages. "*We must find a way to tame the premiums that have lost any link to the value of the shares on the relationship between the pay of ordinary workers; said Vince Cable (the British Minister for Trade and Innovation), at the Liberals conference in Birmingham. According to him, it is necessary to put an end to the ever increasing wealth of individual differences in levels of society*."

Lack of career advancement. Another important view of this phenomenon is that many managerial posts are taken by people who have not undergone a certain procedure in the labour market or a career procedure within the company. Firms choose managers who studied at University and after graduation were committed to the post they hold. This is most often said about the position of senior, highest or top management. Such a person has not developed a realistic perception of what is meant by the real price of labour.[3] He has an unclear idea of what the cost for labour is in lower positions and what is necessary or what needs to be sacrificed for that price.[4]

Comparing the incomparable positions. Another feature or influence is that the price of labour is not influenced by a comparison of the non-comparable which are not based on commitments and responsibilities, but are based on feelings. Any manager of a certain company, who is responsible for running the company that gives many people jobs and confidence, may feel underestimated when seeing how someone else in another profession makes a lot of money for fun or sport. Football players or hockey players, whether in Europe or even more so in the U.S., make a lot of money for matches, or for other acts on a level of popular entertainment or in earning money for advertising, this may activate effort from managers to attain the same level.[5]

---

[3] Very often politicians lack vision of any real dimension of living needs and income opportunities of citizens, or the majority of citizens. Therefore sometimes sociologists or even civic initiatives encourage politicians to try to survive for several days on an income received by an ordinary worker in the primary labour market of a thriving company, or a family income of families that have a certain amount of finances. This is of real importance, because politicians must have experience of not having enough money, not only as a concept of not having enough money.

[4] It is true that in the U.S. environment many students take student loans if they do not have the financial backing from their family for studies. It is also one of the factors that pushes them to seek higher earnings, or to have the feeling that they deserve the right to earnings after recruitment, since their study was expensive - depending on the type of university.

[5] Since these phenomena are globalized and there is reasonably fast access to the information, many honest managers working in companies feel bad when they see someone who does not have an adequate education or could not even read the

Globalization. Another feature is the globalization of certain tendencies. If a manager learns that managers of another company or were there are higher financial rewards at the end of the year, then they will want something similar. Information about several companies, e.g. banks, which due to the crisis and often bad or shallow managerial decisions needed rescue loans from the state (even the U.S., which has a liberal economy and does not recognize the active state intervention in their economy), and yet even in these cases, the managers of these companies gave themselves high financial rewards at the end of the year.[6]

It is curious that public opinion failed to create strong enough pressure to prevent such shocking behaviour that it has become even more shocking and must be disapproved and certain outlines should be improved or sanctioned. Such behaviour has passed without major social reactions and managers as well as in other places and other companies want to exploit the situation in a similar way. Thus, the gradual spread of this action has spread a belief in managers to believe that they deserve this money. Finally, citizens and public opinion is spreading the belief that such behaviour is not uncommon and does not involve many public discussions and rejections of such conduct, this does not take place in any public forums, from the real environment to the virtual environment of a social network.

---

job contract and understand it completely with all of it's legal statements, can earn a lot of money playing golf, hockey, baseball, or tennis ... Seniors - pensioners commented about specific examples when some American football players earn big money while lacking a basic adequate education that would allow them to at least assess their earnings as a consequence of this they are exploited by various investment advisors and speculators who take advantage of their inexperience, especially their poor legal knowledge and capacity.

[6] As an example of this procedure, as indicated by the portal aktualne SK, it states that several U.S. banks, *"Goldman Sachs gave last year $ 4.8 billion USD in bonuses, which is more than double compared to its profit. Similarly, Morgan Stanley paid bonuses of 4.475 billion USD, while earning only $ 1.7 billion. Both were awarded by TARP (government package to support the financial sector - has been allocated $ 700 billion) in increments of 10 billion dollars. Citigroup and Merrill Lynch paid bonuses of up to $ 5.33 billion or $ 3.6 billion, each of which has seen a loss of more than $ 27 million..."* http://aktualne.atlas.sk/americke-banky-nadalej-vyplacaju-manazerom-nadmerne - odmeny/ekonomika/financie/

Weak obnoxiousness wrong decisions. There exists managements of firms that make a series of poor managerial decisions which lead to the loss of business or bankruptcy and this happens without penalties, this is especially so in the case of decisions that were based on expertise and professionalism that was needed from certain individuals. This is similar in cases relating to politics, although the decisions are of a professional nature in certain areas, or were politically motivated or politically distorted.[7]

Panel discussants agreed that these phenomena are gradually spreading in society and are becoming a burden to the labour market and the economic environment of companies. If this is true that such a phenomenon and way of thinking is really spreading then this may lead to the fact that the development of the companies themselves and their social elements are inadequate to the needs and services for humans - employees.

Recommendations

Some recommendations were reached by the above mentioned panel.

Widely ethical and civic formation. The solution to the above mentioned phenomena, according to the discussants, is widely based on the formation of ethical and civic profiling.

An important element of the social environment is ‘etizácia’, this involves education or social awareness and public debate. The above mentioned panel also found it is necessary to have meetings of previous co-workers or colleges, this is even more so if these meetings are based on an ethnical or national basis.

Finally, it is worth noting the attitude of M. Novak, an American economist and member of the Pontifical Council for Social theory of the Church and one of the main editors of the social encyclicals of Pope John Paul II. who says that - social justice in society is probably unattainable. This does not mean that one must not try. Every person

[7] A similar experience can be seen in the Slovak environment where there were certain pre-agreed contracts that went to companies, which in turn sponsored parties and alike.

must make a constant effort to converge to what is called social justice;8 otherwise the state of society will remain "unliveable" for humans.

Sources and literature:

NOVAK, Michael.: *Katolícke sociálni myšlení a liberálni instituce,* ČKA Praha 1999.

KLUSOVA, Nina.: *Briti klepli manažérom po prstoch,* In: http://finweb.hnonline.sk/svet/c3-52910050-kP0000_d-briti-klepli-manazerom-po-prstoch

UHÁĽ, Martin.: Sociálna spravodlivosť, In: ČERNÁ, Ľubica, - UHÁĽ, Martin, (ed.): *Úloha sociálneho dialógu v období globálnej hospodárskej krízy*, Spoločná pokladnica a.s. - Spišská Kapitula 2009.

http://aktualne.atlas.sk/americke-banky-nadalej-vyplacaju-manazerom-nadmerne-odmeny/ekonomika/financie/

Assoc. prof. ThDr. Martin Uháľ, PhD.
Faculty of Theology
Catholic university in Ružomberok
Hlavná 89
04021 Košice
uhal@ku.sk

SPECIALIZED SOCIAL COUNSELLING TO HELP MARGINALIZED FAMILIES

František Drozd

Abstract: *Social counselling and especially the equivalent of specialized social counselling is currently becoming one of the major forms of preventing and solving social pathologies. Confidentiality and secrecy are one of the main ethical prerequisites for the performance of advisory services in any area.*

Key words: *Social counselling, therapy, client, ethical dimension, social services*

After major political and economic changes in our society, changes also occur in the area of social policies and of towns and villages. Social policy in the Slovak Republic is perceived in a very sensitive way and its threshold of sensitivity is reviewed regularly by democratic elections. The way candidates appeal to the voters before a campaign is especially important.

Populism in recent years has been gaining electoral votes in Slovakia, this has shown that a large proportion of citizens only want to receive positive information about social policy, which promise them social stability, security and safety. The reality is often different than represented during a campaign. Contemporary society is marked by maximizing the value of money, which creates a negative systemic illusion of life values. The emergence of pathologies and the associated increase of deviation is based precisely on the assumption that the central value in society is defined by money, while the individual has no set ways of how to obtain these resources.

Social counselling and especially the equivalent of specialized social counselling is currently becoming one of the major forms of preventing and solving social pathologies. More and more families have become dysfunctional and attend clinics to converse with a specialized social counsellor; this is due to the above mentioned

reasons. A counsellor is a social worker who performs specialized social services in accordance with § 19 of Act 448/2008 Coll. on social services, (...), and during guidance the counsellor uses an approach which is based on the theories of Carl Rogers 1 which are based on building trust, promoting congruence, unconditional positive acceptance and empathy. The counsellor works with the clients in order for them to "listen", this means that an environment where the client feels safe is created so that the client can peacefully express one's pain. This requires professional competence from the counsellor who must also have a particularly large and open heart. Finally, it is a personal meeting between counsellor and client 2 where there is a useful and useless emotional bond that contains various components.

"Today, the socio-economic situation in the world not only requires a commitment to truth and love, but especially to endurance, patience, listening and understanding of man in his social mood." 3

For unemployed clients that come to counselling the following is observed: ambivalence, emotionally unstable moods and a decrease of social skills. In the case of long-term unemployed clients, these and similar symptoms may flare up with a depressive mood or even a deep depression. In this case, the social counsellor recommends the client to attend a psychological or psychiatric examination.

How can we deal with a client or clients who may be an individual or a whole family? This is done by using methods that are adopted by social counselling, not only from psychology, but also from the fields of law, economics, medicine, special pedagogy and other fields. In the first phase it is always necessary to create contact and then a process of diagnosis follows which leads to therapy and thus results in a conclusion and a contract with the client. *"In the contract we are trying together with all members - all, that means also with young children, as well as members who appear to be passive and uncommunicative – to agree on a common goal. This is a very difficult phase of work with the family, because we have to prove that its members have listened to each other, respected each other and were seeking compromises".*4 Working with a client or family is a combination of basic methods such as negotiation, assistance, representation or the distribution of a family member to facilities providing social services. The Social Advisor acts as a case-manager

for working with the family, with its social potential, economic status and alike. In working with a client one always acts in accordance with moral and ethical principles.

An advisor, in the frame of the ethical dimension of specialized social advice and performance, is required to notify the client that he does not employ him. Although we often work with recruitment agencies, it is important to explain the nature of the specialized counselling process itself and not to confuse our clients with entities who offer work. Specialized social advisers may suggest a client to take a particular kind of therapy that is convenient for the client due to the nature of their problem. Diagnosis and therapy are like two connected vessels, where the process of the so called new point of view on an issue or situation with which the client wants to deal with is going on, but he cannot, or does not want to do it by himself. An advisor uses relaxation exercises, Schultz`s autogenic training, hagiotherapy and alike.

With regard to the ethical dimension of specialized social advice performance, we have to draw attention to the secrecy and confidentiality on our behalf, which is important for the client. A specialized social adviser who can not perceive this dimension can not perform one’s profession and loses one’s clients before he starts to work with them. Confidentiality and secrecy are one of the main ethical prerequisites for the performance of advisory services in any area.

The ethical dimension of human rights is understood primarily as guidance in the prevention of discrimination, whether based on age, sex, race or religion. Each person must always be regarded as a human, even if they have not washed for several days or are suffering from a serious illness and alike.

The lives of the clients of a specialized social counsellor have often suffered social injustice. Clients are more or less damaged by the society, there is social injustice, for example, a client may not have been informed about the Office for Social Affairs and Family (ÚPSVaR) that as a recipient of a care allowance may be voluntarily insured to stay in unemployment, which only gives a few euros. The client learns about this when it is too late and only when he wants to

ask for aid. These and similar cases are plentiful. Clients are frustrated and feel the injustice of the state.

To be honest, an advisor who is sensitive to any social injustice never lies to his client and nothing is concealed. He can tell the client the truth, though sometimes it is difficult and the councillor can admit his mistake. An important ethical dimension within specialized social counselling is the fact that the counsellor does not impose one's own views or methods to a solution because what may be beneficial for us may not be good for the client.

When a counsellor adopts certain methods, it is required that the counsellor has a high degree of empathy and acceptance towards the client. An ethical approach in counselling is needed, may I also add that a basic religious knowledge is needed too. Some people come to counselling and their knowledge of God remains at the same level as when they took their religious ritual of confirmation. Who then is a specialized social counsellor, psychologist, worker, teacher, theologian or lawyer? Could this lead one to a 'schizophrenic' approach to one's profession due to being uselessly involved in other professions?

To find an answer to this question, first one must address the fundamental issue of who is human? Pope John Paul II., who looked at a human being "*with regard to the incarnation of God in the person of Jesus Christ, which always remains central as an archetype if we want to understand the mystery of human existence itself, the created world and God himself*' 5 (FR 80). The Pope stresses that human life is more than just existence in time and space. In his personal philosophy of man he has devoted much time to the issues of each individual being valuable. According to the pope, a person is "someone" and not "something". The essence of what makes a person is especially connected with an individual's core. Inside the individual we find elements of a spiritual life and also the most important characteristics of the person: sensibleness, conscience and freedom.6

Modern science indicates that a human is a bio-psycho-social being, but we know that man has a soul, which is immortal and therefore complements the above definition of the spiritual dimension. Therefore a social counselor must work with the entire human, including his spirituality. This requires humility and respect for the Creator and for the wonderful miracle of creation which is human and

one's core. Another aspect that should be respected is the courage of a client in order to allow a "love offering" which alone can change human hearts. A surprisingly sentimental approach in addition with a social diagnosis of a client is used together with the method of Hagiotherapy. *"Hagiotherapy is a form of socio-psychological work that uses biblical text on the premise that religiousness is considered to be one of the most powerful forces of the human psyche. Its objective is to purge life from dysfunctional patterns of behavior and one of its tools is projective and narrative work with the sacred biblical texts".*7 In biblical stories, clients along with their counsellors can find the hidden answers to questions relating to the internal system of their moral personality. "*With the help of hagiotherapy an individual and the family may also develop the ability of a person to freely revise their norms and attitudes, on the basis of this new knowledge the client can guide his own behaviour with a full consciousness of responsibility*." 8

In order to help a person with one’s crisis, psychologists, psychiatrists, sociologists and social workers search for a solution to the socialization of the individual or the family in society. This is not possible without the integral development of man, as demonstrated in the encyclical Caritas in Veritate which is indicated by the current Pope - Benedict XVI. When recalling the words of Paul VI., he explains that "true development must be comprehensive and must raise all humans entirely." It also offers a Christian vision of man which is specific in the way that it confirms and justifies unconditional value of each human person and the meaning of their growth. (Compare CV 18) "*The Christian faith takes care of the development whilst excluding the privileges of power, status or even the merits of Christians that have been and still exist together with all natural boundaries; this is just based on Christ, to whom it is necessary to focus every true vocation of integral human development*".(CV 18)

In an effort to preserve human dignity in counselling and also in supervising the process, it is necessary to create a catharsis - cleansing of the conscience. This process is fashionably called feedback or self-reflection, in each case it is the cleansing that causes beneficial effects, for example in the economic field. Benedict XVI. explains that "*the economy needs ethics to function correctly; and it's not just any ethics, but ethics which are friendly towards human beings*". (CV 45)

When one uses the words ethical and moral one can hide various decisions and choices that are contrary to the righteousness and the true good of man. This really does depend on the moral system on which it is based. A moral system can develop a valid criterion for distinguishing the term "ethical". In this sense the Church's social science guides Christian behaviour. With the help of the scientific disciplines of philosophy, psychology, sociology, social work, management and economics and other sciences which build on the fact that man was created "in the image of God". (Gen 1:27) "*This is a fact which indicates a sanctioned dignity of the human person and the transcendent value of natural moral norms*".(CV 45)

Ockenfels says the following about a man and his dignity: "*Every single person carries his own purpose in himself and he is not an instrument for some common purpose. He is the substance, while the society only represents a reference between people*".9 Constant progress is based on an interactional relationship, because as the author continues, "*man is an imperfect being and his existence remains dependent on others, without which one can not know and make any values.*" The Catholic Church, which is in the Slovak society, is a rather strong social institution that offers realistic assumptions and objectives for a particular social policy that focuses on human dignity and long term sustainable integral development.

It is worth considering whether it is at all possible to apply social principles in the Catholic Church with a view to a concrete social policy? Is social policy inspired by these principles - if so, with what effect? Is there a clear link between the principles which formulate outputs of a concrete social service and the provision of it? Is it possible to discern some differences between providers of social services (in particular), for example, care that is based on the provider or its underlying principles? These and similar questions are answered by the social theory of the Catholic Church, therefore, in the study field of social work at the Catholic University in Ružomberok attention is paid to the social theory of the Church as a basic source of special assistance towards man which is aimed towards his own good. The aim is to build and strengthen the common good, which can be achieved by changing social thought.

(1) MACHALOVÁ, M. *Biodromálna psychológia pre pomáhajúce profesie*. Prešov : Pravoslávna bohoslovecká fakulta PU, 2011. s.80-86. ISBN 978-80-555-0321-9.

(2) Compare.: DRYDEN, W.: *Poradenství*, Vyd. Portál, Praha 2008

(3) DROZD, F. a kol: *Manažment, ekonomika a podnikanie vo svetle sociálnej náuky Cirkvi*. In: Drozd, F.: Princípy sociálnej náuky Cirkvi v sociálnej politike, Verbum, Ružomberok 2011, s.78

(4) PRUŽINSKÁ a kol.*: Inšpirácie pre prac sociálnej práce*. In.: Mydlíková, E.: Sociálna práca s dysfunkčnou rodinou. Iris Bratislava 2011, s. 139

(5) See: VOJTEK,Š.: *Sociálny rozvoj osoby ako predpoklad obnovy spoločnosti v magistériu Jána Pavla II*. In: Sociálne posolstvo Jána Pavla II. pre dnešný svet, red. Lisnik A., PF KU Ružomberok 2008, s.149

(6) Compare. WOJTYLA.K.: Osoba a čin, Trnava 1996, s. 108

(7) See: CTAR – centrum pre tréning a rozvoj dostupné na http://www.ctar.sk/poradna/hagioterapia/ cit. [22.8.2012]

(8) See http://www.ctar.sk/wp-content/uploads/DP_adamkovicova_PK.pdf

(9) OCKENFELS, W.: Malá katolícka soc. náuka - Ordosocialis, v.d.Lúč, Bratislava 1995, s. 47

PhDr. František Drozd, PhD.
PF KU Ružomberok,
Katedra spoločenských vied a sociálnej náuky Cirkvi
Nábr. Jána Pavla II. č. 15
058 01 Poprad

EURÓPSKY ROK MEDZIGENERAČNEJ SOLIDARITY
EUROPEAN YEAR OF INTERGENERATIONAL SOLIDARITY

Milan Katuninec

Každý ľudský život sa nachádza tak vo svojom vnútornom ako aj priestorovom pohybe a každý človek v procese svojho vývinu a tvorby svojich osobných dejín prechádza etapami rôznorodých vzťahov, väzieb a spoločenských zmien. Aj preto v snahe nezasahovať do príliš širokých oblastí tohto procesu sa budem venovať len niektorým aspektom problematiky medzigeneračnej solidarity a medzigeneračných vzťahov, ktoré majú zásadný význam pre fungovanie sociálnej štruktúry každej ľudskej spoločnosti. K pilierom spoločnosti patrí rodina. Tá podľa poľského sociológa Zygmunda Baumana udržiavala v minulosti kontakt s večnosťou, ale dnes sa rodinné tradície zakaľujú, rozdeľujú alebo rozplývajú. Zväzky sa udržujú tak dlho, dokiaľ obom partnerom prinášajú očividne prechodné uspokojenie. Podľa Baumana v dnešnej dobe, ktorú nazýva "tekutou modetnitou", prechádzajú "do štádia tekutosti i vzorce závislosti a vzájomného pôsobenia".[1] V tejto súvislosti hovorí o zmiznutí a oslabovaní, rozpade a rozklade ľudských zväzkov, komunít a partnerstiev, pretože záväzky typu "pokiaľ nás smrť nerozdelí" sa menia na kontrakty typu "dokiaľ spojenie trvá". V dnešnej dobe totiž existuje silná tendencia zaobchádzať i so vzťahmi a partnerstvom ako s vecami.[2]

Rodina však nemá rovnocennú alternatívu a napriek tomu, že sa ocitla v kríze, patrí k primárnym inštitúciám, ktoré by mali vydávať pozitívne svedectvo o kultúre života a medziľudských vzťahov. Je teda samozrejme, že rodina by mala byť i ťažiskom problematiky medzigeneračnej solidarity. ktorá by ako jedna z jej primárnych

[1] Bauman, Zygmund: Tekutá modernita. Praha: Mladá fronta 2002, s. 19.
[2] Bauman, Zygmund: Tekutá modernita. Praha: Mladá fronta 2002, s. 259. Tiež Bauman, Zygmund: Individualizovaná společnost. Praha: Mladá fronta 2004, 285.

inštitúcii mala vydávať pozitívne svedectvo o kultúre života a medziľudských vzťahov. Je teda samozrejme, že by mala byť i ťažiskom problematiky medzigeneračnej solidarity. Pápež Ján Pavol II. vo svojej apoštolskej exhortácii Familiaris Consortio v tejto súvislosti zdôrazňuje, že rodina, "nakoľko je aj výchovným spoločenstvom, má tiež pomáhať človeku, aby si dobre uvedomil svoje vlastné povolanie a prijal záväznú úlohu usilovať sa o väčšiu spravodlivosť, a od počiatku ho formuje na to, aby vedel vytvárať medziosobné vzťahy, v ktorých vládne spravodlivosť a láska."[3]

V dejinách ľudstva prešiel význam rodiny ako inštitúcie mnohými zmenami. V období, v ktorom bola za rozšírenú rodinu považovaná i obec, boli pre rodinu medzigenegačné vzťahy niečím prirodzeným. V takejto viacgeneračnej patriarchálnej rodine, ktorá držala pokope svojich členov i v súvislosti s ekonomickými a sociálnymi väzbami sa uskutočňovala intenzívna sociálna interakcia. Na Slovensku ešte koncom 16. storočia žili štyri pätiny obyvateľstva v malých mestečkách, dedinách a osadách na vidieku a prevažná časť vidieckych sídiel mala v tomto období okolo 10-15 domov.[4] Do vývoja sociálnych štruktúr a väzieb významným spôsobom zasiahla priemyselná revolúcia. Toto obdobie charakterizovala koncentrácia výroby a masový prechod ľudí z poľnohospodárskeho sektora do miest. Koncom 19. storočia sa začala meniť i sociálna štruktúra slovenského obyvateľstva. Slovensko však napriek tomu, že sa začal zvyšovať podiel pracujúcich v priemysle, aj počas prvej Československej republiky zostávalo výrazne agrárnou krajinou.

V roku 1921 bolo od poľnohospodárstva, lesného a rybného hospodárstva závislých až vyše 60 percent obyvateľov, teda ekonomicko-sociálna štruktúra Slovenska podmienila oveľa menšiu koncentráciu obyvateľstva v mestách ako v českých krajinách.[5] K

---

[3] Ján Pavol II.: Familiaris Consortio. Úvod 2. In http://www.kbs.sk/?cid=1117276376

[4] Kohútová, M.: Sídliskový a demografický vývoj. In Dejiny Slovenska II. Bratislava: Veda 1987, s. 79

[5] Urbanizácia Slovenska napredovala v porovnaní s českými krajinami oveľa pomalšie a mestské prostredie sa v období monarchie nachádzalo pod silným vplyvom maďarizácie. V roku 1921 nebolo na Slovensku mesto nad 100 000 obyvateľov. Bratislava mala 93 189 a Košice 52 898 obyvateľov. Nitra, Nové Zámky, Trnava, Komárno a Prešov viac ako 15 000 a ďalších 9 miest nad 10 000

výraznejšiemu oživeniu priemyslu prišlo najmä v druhej polovici tridsiatych rokov 20. storočia, čo prispelo k zastaveniu procesov prehlbovania ekonomických a sociálnych rozdielov oboch častí štátu, aj keď Slovensko naďalej zotrvávalo v postavení agrárnej krajiny, pretože polovica všetkého obyvateľstva zostávala naďalej závislou od poľnohospodárstva.[6] V súčasnosti patrí Slovensko k vyspelým priemyselným krajinám, ale aj vzhľadom na oneskorenejší priemyselný rozvoj, má u nás na rozdiel od západoeurópskych krajín trojgeneračné spolunažívanie ešte stále svoj významný priestor. V posledných rokoch sa však začína situácia taktiež meniť a stále menej ľudí si uvedomuje, že byt či dom je len nástrojom na to, aby sme si vytvorili skutočný domov, ktorého hodnota na rozdiel od bytu alebo domu je nevyčísliteľná.[7]

V súvislosti s našou témou nemôžeme obísť skutočnosť, že v modernom pohľade na rodinu získala žena práva, ktorými v minulosti disponoval len muž a vzťah rodičov s deťmi i starých rodičov s vnúčatami sa stal vo zvýšenejšie miere partnerským. Tieto zmeny v pozitívnom význame nemožno v žiadnom prípade považovať za príčinu krízy rodiny. S rodinou, v ktorej sa rešpektuje osobná dôstojnosť jej členov a v ktorej sú bremená rozdelené primerane silám a možnostiam jej jednotlivých členov, je spájané dôverne známe prostredie naplnené úprimnou vďačnosťou ako darom hlbokého vzťahu v ľudskom živote. Toto prostredie možno definovať ako domov, "ako miesto vytvárania silných a bezpečných vzťahov, centrum intenzívnych emocionálnych zážitkov, s atmosférou porozumenia, kde sú akceptované názory každého človeka".[8] Skutočnou živou a úprimnou láskou, ktorá sa v medziľudských vzťahoch rozvíja najmä v rodinnom

---

obyvateľov. Do roku 1930 počet miest nad 10 000 obyvateľov vzrástol na 23, tesne nad 20 000 obyvateľov mali Nitra, Nové Zámky, Prešov a Trnava.

[6] Hospodársky vývin na Slovensku v rokoch 1934-1938. In Dejiny Slovenska V (1918-1945). Bratislava: Veda, 1985, s. 226. Tiež Letz, Róbert: Slovenské dejiny IV (1914-1938). Bratislava: LIC, 2010, s. 281-285.

[7] Pozri Nové myslenie je možné. In Nota Bene, október 2012, s. 16-17.

[8] Naništová, Eva: Psychológia domova: kontexty a teoretické východiská. In Naništová, Eva a kol.: Domov ako priestor Bytia. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 130.

prostredí a "ktorá -ako viera - predpokladá odvahu k dôvere..., poskytujeme druhým slobodný priechod intimitou nášho domova".[9]

Takýto pohľad na domov a rodinu je však oslabovaný mnohými nezanedbateľnými faktormi, ako sú zvyšujúca sa nestabilita rodinných väzieb, vysoká rozvodovosť, či nízka pôrodnosť súvisiaca samozrejme aj s masívnym vstupom žien na trh práce a ekonomickým i spoločenským nedocenením významu rodičovskej starostlivosti o malé deti. Dnes, keď základnou jednotkou prestáva byť rodina a stal sa ňou jednotlivec, sa ľudia vo zvýšenej miere orientujú na svoj osobný blahobyt a oslabujú svoje väzby na svoje okolie. Nechávajú unášať túžbou po "dokonalej slobode", ktorú si však, ako zdôrazňuje Bauman, možno predstaviť (nie však realizovať) len ako úplnú samotu a teda totálne zrušenie komunikácie s inými ľuďmi". Ale práve v komunikácii "prichádza k potvrdeniu nášho výberu a naša činnosť dostáva zmysel".[10]

Riziká životného cyklu a medzigeneračné riziká možno síce nájsť už medzi starými sociálnymi rizikami, ale "demokratizáciou" týchto rizík prišlo k rozšíreniu zasiahnutej populácie mimo doterajších hraníc, "ktoré boli vnímané ako stabilné a legitímne". Okrem zmien týkajúcich sa oblasti rodinného života, faktory, "ktoré boli rámcované upevňovaním postindustriálneho charakteru vyspelých krajín", súviseli najmä už so spomenutými zmenami v oblasti trhu práce a v nezanedbateľnej miere i v oblasti demografického správania. A ako zdôrazňujú viacerí sociológovia, "dôležitú úlohu zohral aj ďalší aktér - sociálny štát".[11]

"Politiky nových sociálnych rizík sú orientované na zvyšovanie schopnosti jednotlivcov zarobiť si sám na seba prostredníctvom zvyšovania ponuky vzdelávania, školení, rekvalifikácie a socializácie služieb starostlivosti umožňujúcich harmonizáciu práce a rodinného života" a v takomto pohľade možno súhlasiť s názorom, že "nové sociálne riziká sa viažu viac na životné etapy než na pozíciu v sociálnej

[9] Pozri Halík, Tomáš: Co je bez chvění, není pevné. Praha: Nakladatelství Lidové Noviny, 2002, s. 360-361.
[10] Bauman, Zygmund: Svoboda. Praha: Argo. 2003, s. 66.
[11] Pozri Gerbery, Daniel - Džambazovič, Roman: Inovatívne orientácie v sociálnej politike: Perspektíva sociálnej inklúzie. Bratislava: Univerzita Komenského, 2011, s. 12.

štruktúre".[12] Tým, že sa jednotlivec stal základnou jednotkou, sa vo výraznejšej miere presunula zodpovednosť rodiny na jeho vlastné plecia, ale zároveň sa oslabila jeho vnímavosť k tomu, čo človeka v čase a priestore obohacuje a čo spája hodnoty slobody a zodpovednosti. Naša životná úroveň sa v porovnaní s minulosťou zvýšila, ale napriek tomu, že žijeme v lepšom a spravodlivejšom svete ako naši predkovia, nás i súčasná hospodárska kríza núti uvedomovať si, že hodnota individuálnej slobody so sebou nesie i zvýšené nároky.

V prostredí slobodnej demokratickej spoločnosti a ponuky rôznych alternatív, v spoločnosti, ktorá "vedome pestuje maximalizáciu individuálneho uspokojovania a minimalizáciu morálnych zábran", je, ako to zdôrazňuje i americký politológ Zbigniew Brzeziński, "občianska sloboda oddelená od občianskej zodpovednosti".[13] Tým, že nevieme podriadiť svoje "ego" širšiemu pohľadu, úcte k druhým, spoločnej tvorivosti a zdravému prístupu k životu, tým sa sami stávame vystresovaní a častokrát obviňujeme iných za problémy, v ktorých sme sa ocitli. Ako keby sme sa museli nanovo učiť spolupracovať v záujme dosahovania spoločných cieľov a do určitej miery i vytláčať intervenciu štátu z niektorých oblastí, ktoré by mohli patriť do autonómnej sféry rodiny, alebo do oblastí individuálnych rozhodnutí v rámci princípu subsidiarity. Bez toho, aby som podceňoval, narastajúce problémy i preto, že sa naše "sociálne štáty" ocitli v pozícii servisu na zabezpečenie potrieb svojich obyvateľov a tým spasívnili ich aktivity v oblasti osobných ako aj verejných spoločenských záujmov, považujem za dôležité spomenúť, že negatívne informácie sa šíria najmä v prostredí atomizovaných "konzumentov", ktorí sa ľahko stávajú manipulovateľnými a zneužiteľnými na rôzne politické ciele a vyvolávanie negatívnych emócií.

V súvislosti s problematikou medzigeneračnej solidarity by bolo možné otvoriť nielen tému medzigeneračných, ale aj vnútrogeneračných problémov, ako aj tému sociálneho vylúčenia,

---

[12] Gerbery, Daniel - Džambazovič, Roman: Inovatívne orientácie v sociálnej politike: Perspektíva sociálnej inklúzie. Bratislava: Univerzita Komenského, 2011, s. 15.

[13] Brzeziński, Z: Bez kontroly. Chaos v Předvečer 21. století. Praha: Victoria Publishing,1993, s. 74.

pretože "dynamická povaha konceptu sociálneho vylúčenia spočíva i v zacielení na konzekvencie v dlhšom časovom horizonte, na medzigeneračný proces znevýhodnení".[14] V súčasnosti však možno radiť medzi hlavné príčiny medzigeneračných problémov ľahostajnosť a vzájomnú neznalosť potrieb a myšlienok iných vekových skupín. Zodpovedná politika, ktorá by posilnila medzigeneračnú solidaritu, je umením hľadania spoločného dobra, v ktorom by štát nemal mať riadiacu, ale len ovplyvňujúcu funkciu. V problematike medzigeneračných vzťahov si ani neviem predstaviť úspešnosť radikálnych štátnych zásahov. Štátne, ale najmä miestne komunity a združenia by skôr mali vytvárať "pozitívne zázemie" pre rôznorodé možnosti spoločných zmysluplných aktivít, v ktorých by našli svoje miesto občania všetkých generácií.

V takomto pohľade sa otvára aj široký priestor pre praktické uplatnenie sa spomenutého princípu subsidiarity, podľa ktorého je potrebné ponechať v rukách štátu len toľko opatrení, koľko je nutné a v kooperácií s nižšími zložkami až jedincom preniesť, a to nielen v trhovo-hospodárskej oblasti, toľko voľnosti, koľko je možné. Pretože tam, kde problémy vznikajú, je predpoklad, že sa môžu i zodpovednejšie riešiť. Štát sa samozrejme zodpovednosti zbavovať nesmie, ale mala by to byť vždy pomoc k svojpomoci.

Medzigeneračná dôvera sa len ťažko vytvára medzi generáciami, ktoré sú od seba oddelené v čase a priestore. Oslabuje ju už samotná skutočnosť, že spoločenská atmosféra presýtená falošnými ale lákavými reklamami tlačí človeka k úniku pred problémami a realitou každodenného života. Tomuto štýlu zodpovedá stále častejšie už aj rodinný život. Deti nekomunikujú s rodičmi ale s virtuálnymi "priateľmi" a rodičia v snahe byť úspešnými, nestratiť pracovné miesto, vyzerať atraktívne a nestratiť krok s módnymi trendmi majú svoju myseľ zaťaženú problémami, ktoré ich odpútavajú od tepla rodinného kozubu a v podstate taktiež unikajú do virtuálneho sveta, ktorý v konečnom dôsledku preteká medzi ich prstami. A tak aj z rodinného života, v ktorom by sa ruka nemala len podať, ale aj podržať

[14] Gerbery, Daniel - Džambazovič, Roman: Inovatívne orientácie v sociálnej politike: Perspektíva sociálnej inklúzie. Bratislava: Univerzita Komenského, 2011, s. 25.

a to tak v dobrých i zložitejších chvíľach, sa vytráca priestor solidarity a úprimného priateľstva a partnerstva, ktoré sa zakladá na úcte, vďačnosti, otvorenosti, dôvere a tolerancii.

Spisovateľ Pavol Tomašovič hovorí, že sme osireli a že sa stávame samotármi vo vlastnom štáte, v meste i v rodinách. "Prehlbujeme vzdialenosť medzi sebou. Nepomáhajú ani čoraz inteligentnejšie prostriedky dorozumenia. Nemôžu. Dorozumenie nie je vecou techniky. Stojí a padá na ochote počúvať a na neustálej snahe korigovať vlastnú skúsenosť s inými. Nedá sa vytrhávať zo životných príbehov, inak stratí podstatu, podobne ako fakty bez súvislosti. Rozumieť si s inými predpokladá spoločné prežívanie sveta. Súvisí s ochotou nájsť si na seba čas, stretávať sa a počúvať žité príbehy iných. Je to cesta v protismere uzatvárania sa medzi štyrmi stenami i v rozpore s mocenským uzurpovaním si pravdy či násilným uplatňovaním vlastnej interpretácie. Na ceste otvorenosti i ochoty priznať si zlyhania sa rodia príbehy s presahujúcimi rozmermi. Nepopierajú jednotlivca ani prežitie. Naopak. Generačne premosťujú."[15]

Napriek tomu, že "hľadanie domova bez múrov"[16] v súčasnosti nie je jednoduché, považujem za veľmi dôležité podporovať snahy, ktoré môžu prispieť vzájomnému medzigeneračnému obohacovaniu a rozširovaniu priestoru pre sociálnu spravodlivosť. Existuje určite množstvo projektov na posilnenie medzigeneračnej dôvery. K tým zaujímavejším určite patrí vzdelávací Inštitút blahoslaveného biskupa Antona Martina Slomšeka v Maribore založený v roku 1995. Inštitút, ktorého riaditeľom je teológ a filozof Ivan Štuhec, sa prezentuje širokou škálou aktivít na akademickej, teoretickej ako aj praktickej úrovni. Snaží sa "odpovedať na znamenia časov". Okrem internátnej školy, je od roku 2007 súčasťou inštitútu škôlka a ambíciou riaditeľa je vybudovať aj domov dôchodcov tak, aby sa v spoločnom prostredí učili spolunažívať všetky generácie. Od roku 2011 sa inštitút venuje podpore vzdelávania dobrovoľníkov a od roku 2012 v rámci formálneho a neformálneho vzdelávania dospelých začala ako jeho súčasť pôsobiť aj Medzigeneračná akadémia.

---

[15] Tomašovič, Pavol: Bezčasie. Trnava: SSV, 2010, s. 138-139.
[16] Tomašovič, Pavol: Bezčasie. Trnava: SSV, 2010, s. 139.

Rok 2012 je Európskym rokom aktívneho starnutia a medzigeneračnej solidarity. Keďže sa v tomto roku hovorí o medzigeneračnej solidarite z rôznych uhlov pohľadu dovolím si spomenúť jeden možno trochu netradičný príklad takejto solidarity. V Trnave máme dlhé roky partiu futbalových nadšencov, ktorí napriek svojmu veku stále naháňajú to guľaté čudo po futbalovom trávniku. Našu partiu tvoria hráči všetkých generácií a ten najstarší v tomto roku oslavoval už svoje osemdesiatiny. Ešte pred pár rokmi sme sa snažili hrať starší proti mladším. Keďže sme však "otvorenou spoločnosťou" bez rozdielu vzdelania, spoločenského postavenia, farby pleti a občas i pohlavia, je len samozrejmé, že k nám prišli i noví mladí hráči. A tak séria nečakaných prehier nás napriek našim "nespochybniteľným kvalitám" prinútila, aby sme miesto generačnej rivality vsadili na generačnú spoluprácu. Dnes si ju už nevieme vynachváliť, pretože mladí predovšetkým behajú a starší, medzi ktorými nechýbajú ani niektorí bývalí prvoligisti, využívajú svoju techniku a taktické skúsenosti najmä v defenzívnej činnosti. Poznáme svoje silné i slabšie stránky, a napriek tomu, že všetci sme víťazné povahy, i keď to samozrejme nie je jednoduché, stále sa učíme prijímať aj prehry a zmierujeme sa so svojou nedokonalosťou.

V každom z nás sa počas zápasov vytráca klasická polarizácia "individualizmus-kolektivizmus", pretože ide o vzájomnú závislosť jednotlivca a celku, ako aj o autonómiu rozhodovania sa byť aktívnym v rámci svojich možností, pričom však neraz platí i staré známe: "chcieť je viac ako môcť". Ak treba, vieme sa zjednotiť v aktívnom prístupe k životnému prostrediu. Spoločne sme zabránili vytvoreniu nelegálnej skládky odpadu a keď sme mali obavy, že nám po desaťročiach spoločného zápolenia bude znemožnený prístup na hraciu plochu, spustili sme podpisovú akciu a odovzdali sme ju kancelárii primátora. Po niektorých zápasoch si spolu i posedíme a občas sa stretávame taktiež mimo hracej plochy.

Spomenutý príklad našej medzigeneračnej futbalovej partie ponúka možno príliš zjednodušený pohľad na medzigeneračné vzťahy. Je však jednou z množstva príležitostí pre starších i mladších ľudí stretnúť sa a spolupracovať pri vzájomnej tolerancii, ktorá môže byť užitočná pre všetkých a to predovšetkým z ľudského hľadiska.

Medzigeneračná solidarita je v tomto roku spojená s dôrazom na aktívne starnutie, čím sa zameriava na zvyšovanie povedomia o hodnotách, ktoré spoločnosti prinášajú starší ľudia. Jeho cieľom je podnietiť osoby zodpovedné za vytváranie politík, ako aj zainteresované subjekty na všetkých úrovniach, aby prijali opatrenia na podporu aktívneho starnutia, ktoré "znamená zachovať si aj vo vyššom veku dobré zdravie a postavenie plnohodnotného člena spoločnosti, cítiť sa spokojne vo svojej práci, nezávisle v každodennom živote a byť zainteresovaný v občianskych záležitostiach". Európsky rok 2012 sa zameriava na podporu aktívneho starnutia najmä v oblasti aktívnej účasti na zdravom fungovaní spoločnosti, čo umožňuje starším ľuďom kontrolu nad ich životom tak dlho, ako je to možné. Pritom sa však s narastajúcou dĺžkou života otvára aj otázka predĺženia veku odchodu do dôchodku.[17]

Už v súvislosti so samotnou témou medzigeneračnej solidarity si musíme uvedomiť, že dlhé obdobie sa priemerná dĺžka ľudského života pohybovala len okolo tridsať rokov[18] a až v priebehu 19. storočia sa zvýšila na päťdesiatpäť rokov a tento pozitívny vývoj pokračoval i v nasledujúcom období. Zvyšovanie priemernej dĺžky života, ktorá sa v jednotlivých krajinách výrazne odlišuje, súvisí predovšetkým so zdravotnou starostlivosťou, zlepšením hygienických podmienok, sociálnou situáciou, vzdelaním, prístupom k starostlivosti o vlastné zdravie a aktívnym prístupom k životu. V Somálsku, ktoré je jednou z najchudobnejších krajín sveta, sa podľa údajov OSN deti narodené v rokoch 2000 až 2005 pravdepodobne dožijú iba 46 rokov (muži) a 49 rokov (ženy).[19] Medzi krajiny s najdlhšie žijúcou populáciou patrí Japonsko. Japonci však v očakávanej dĺžke života zaznamenali najmä v súvislosti s prírodnými katastrofami v roku 2011 mierny pokles v porovnaní s rokom 2010.[20] Priemerná dĺžka života mužov klesla z

[17] Citované z http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971&langId=sk

[18] Na Slovensku ešte v druhej polovici 17. storočia bol najmä kvôli vysokej detskej úmrtnosti stredný vek mužov len 19 a žien 24 rokov. Pozri Kohútová, Mária: Demografický a sídliskový vývoj. In Dejiny Slovenska II. Bratislava: Veda 1987, s. 227.

[19] Základné fakty a čísla o Európe a Európanoch. Pozri http://ec.europa.eu/publications/booklets/eu_glance/66/sk.pdf

[20] Nádej na dožitie, resp. stredná dĺžka života vyjadruje počet rokov, ktorý priemerne ešte prežije osoba v určitom veku, za predpokladu, že sa nezmenia

79.55 rokov na 79.44 rokov a u žien z 86.30 rokov na 85.90 rokov. [21] V súčasnosti je Japonsko jedinou krajinou, v súčasnej dobe, kedy 30% populácie je viac ako 60. Podľa informácií z *Ageing in the 21st Century: A Celebration and a Challenge* však možno predpokladať, že na celom svete v roku 2050 dosiahnuť tento vek až dve miliardy ľudí. Inštitúcie participujúce na priprave tohto materiálu upozorňujú na to, že pri podcenení sociálnych výziev sa starnutie populácie nemusí podariť zvládnuť.[22]

Z hľadiska vekovej štruktúry obyvateľstva Slovensko výrazne zaostáva nielen za Japonskom ale aj za západnou Európou a to i napriek skutočnosti, že v poslednom desaťročí môžeme hovoriť o pomerne významnom pozitívnom vývoji. V roku 2001 bola priemerná dĺžka života pri narodení u mužov 69,5 roka a u žien 77,5 roka. V roku 2010 sa priemerná dĺžka života pri narodení zvýšila na 75,31 roka, z toho u žien to bolo 78, 84 rokov a u mužov 71, 62 rokov, čo je však v porovnaní s krajinami západnej Európy o 5 až 7 rokov a priemerom v Európskej únii asi o 3 roky menej.[23]

Vo viacerých európskych krajinách sa napriek odporu veľkej časti verejnosti a odborových organizácií dôchodkový vek zvýšil na 65 či 67 rokov. Podľa predstaviteľov súčasnej slovenskej vlády však na Slovensku takéto zvýšenie veku odchodu do dôchodku nie je nevyhnutné a v súčasnosti sa nachádzame len v procese jeho

---

úmrtnostné pomery, tzn. hodnoty sa počítajú pre jednotlivé vekové skupiny. Štatistický úrad SR :: FAQ http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8643

[21] V očakávanej dĺžke života u žien tak Japonsko prepustilo vedúce postavenie Hong Kongu, kde sa priemerný vek žien v roku 2011 zvýšil na 86.70 rokov. Pozri Japanese women fall behind Hong Kong in longevity http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-19008870.

[22] UN warns over impact of rapidly ageing populations. In http://www.bbc.co.uk/news/world-19784509

[23] Veková štruktúra obyvateľstva. Štatisltický úrad Slovenskej republiky In http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2011/1-demografia-14-17.pdf Tiež Slovensko v EÚ/ Slovakia in the EU. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky/Statistical Office of the Slovak Republic, 2011. Pozri http://portal.statistics.sk/files/Odbory/odb_410/el_publikacie/slovensko_v_eu_2011_obyvatelstvo.pdf

postupného zvyšovania.[24] Vzhľadom na vývoj priemernej dĺžky života, ale i nastavenie úrovne dôchodkov, by sa mala hranica veku odchodu do dôchodku zvýšiť na 65 rokov až okolo rokov 2040-2045. Niektoré prognózy však hovoria o tom, že v roku 2050 by malo na Slovensku žiť až o pol milióna obyvateľov menej než v súčasnosti. Z toho asi 1,5 milióna obyvateľov vo veku nad 65 rokov.[25] Musím úprimne priznať, že závidím svojim futbalovým kolegom, ktorí sa dostali do dôchodkového veku v šesťdesiatke a záleží na nich a samozrejme i na ponuke pracovného trhu, či zostanú v pracovnom pomere, alebo nie. Slovensko má v porovnaní s krajinami západnej Európy ešte stále nízku mieru záťaže verejných výdavkov dôchodkami, ale v podstate celý náš kontinent "pohlcujú dôchodkové systémy najväčšiu časť verejných výdavkov" a keďže naša populácia rýchlo rastie, predlžovanie veku odchodu do dôchodku sa stáva nevyhnutnou súčasťou nepopulárnych opatrení na zamedzenie hrozby kolapsu dôchodkového a sociálneho systému.[26]

Na narastajúci počet starších ľudí je možné hľadieť i pozitívne, pretože je dôsledkom lepšej zdravotnej starostlivosti a kvality života a z takéhoto pohľadu sa zvýšenie veku odchodu do dôchodku môže samozrejme prezentovať aj ako snaha zabrániť odsúvaniu starších ľudí na druhú koľaj.[27] Pravdou však je aj to, že občania Európskej únie v produktívnou pracovnom veku budú stále menej ochotní platiť dane a sociálne príspevky na starších ľudí a že reformy sú skutočne nevyhnutné. V Grécku už v súčasnosti predstavuje počet ľudí vo veku nad 65 rokov k ľuďom vo veku od 15 do 64 rokov až 29 percent a v

---

[24] Pozri bližšie Pacherová, Soňa: Vekom odchodu do penzie sa už blížime západu. In http://spravy.pravda.sk/vekom-odchodu-do-penzie-sa-uz-blizime-zapadu-fzy-/sk_domace.asp?c=a120711_091137_sk_domace_p23

[25] Pozri Lipková, Ľudmila: Migračná politika európskej únie. In http:www.fsev.thuni.sk. pdf.

[26] Baláž, Vladimír: Koniec dôchodkového socializmu v kapitalistickej Európe. In Sme 10. júla 2012, s. 13

[27] Intergenerational solidarity Flash Eurobarometer Series No 269/2009. In http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf. Pozri tiež http://www.euractiv.sk/buducnost-eu/clanok/eu-a-nabozenski-lidri-spolu-diskutovali-o-solidarite-medzi-generaciami-019624. Tiež Bodnárová Bernardína – Bútorová Zora – Filadelfiová Jarmila (Inštitút pre verejné otázky): Pripravenosť spoločnosti na aktívne starnutie: Vnímanie starších a ich postavenia In http://www.er2012.gov.sk/data/files/1815_ivo.pdf

Španielsku, kde je miera závislosti na úrovni 27 percent, ide na dôchodky až 37 percent všetkých verejných výdavkov. A tak, či sa nám to páči alebo nie, už vzhľadom na demografické zmeny, sa aktívne starnutie spolu s rozumným dôchodkovým sporením môže v tomto zmysle stať skutočne kľúčom k riešeniu demografického vývoja.[28]

Vznikajúce problémy nie je možné v žiadnom prípade ignorovať, ale je nekorektné, že politická diskusia sa často zameriava len na negatívne výzvy starnutia. K hlavným stereotypom dnešných dní, deficitných na vďačnosť i vnímavosť k trpiacim, sa stáva prezentovanie staršej generácie ako poberateľa dôchodkov a zdravotnej starostlivosti a ako enormnej finančnej záťaže pre mladšie generácie. To, že arogantnosť nemá hranice, ukazujú i niektoré televízne reklamy, v ktorých napríklad mladí ľudia nosia na svojich pleciach starších ľudí. Podľa viacerých štúdií sú to však práve starší ľudia, ktorí aktívne podporujú hospodárstvo prostredníctvom vysokej úrovne dobrovoľníctva a významne prispievajú mladším finančne či starostlivosťou o svoje vnúčatá. A tým sa opäť dotýkame otázky rodinných vzťahov zohrávajúcich z hľadiska solidarity stále veľmi významnú úlohu. Ak sa tieto vzťahy budú oslabovať, generácie môžu vo svojich pohľadoch žiť izolovane a uzatvorené do seba bez osvedčených pravidiel ľudskosti s pocitom zbytočnosti a bezcennosti.

Podľa slovenskej europoslankyne Anny Záborskej hovoríme v Európe o solidarite medzi generáciami čoraz častejšie a "kvôli nepriaznivej demografii a starnutiu Európy sa témou číslo jedna stáva práve posilnenie zväzkov medzi starými rodičmi, rodičmi a deťmi". Ak má však podľa nej Európa "existovať ešte aj o dvadsať rokov, musíme sa zbaviť izolovaného pohľadu na ženy, mužov, deti a seniorov a vrátiť do centra verejnej politiky rodinu".[29] Tak ako vo všetkých vyspelých krajinách sa však aj na Slovensku prejavujú zmeny v rodinnom správaní sa "v odkladaní zakladania rodiny, zániku širších rodinných zväzkov... Zvyšuje sa tolerancia k iným formám partnerského

[28] Pozri Baláž, V.: Koniec dôchodkového socializmu v kapitalistickej Európe. In SME, 10. júl 2012, s. 13.

[29] Citované z http://www.euractiv.sk/buducnost-eu/clanok/eu-a-nabozenski-lidri-spolu-diskutovali-o-solidarite-medzi-generaciami-019624

spolužitia. Mimo manželstva sa v roku 2010 narodila tretina živých detí, čo je doteraz najvyšší podiel v Slovenskej republike."[30]

Kým v minulosti bol manželský a viacgeneračný rodinný život pod jednou strechou aj otázkou ekonomického prežitia, v súčasnosti, keď sa aspekt ekonomického prežitia potláča, sa partnerský vzťah niekedy prezentuje ako "možnosť zakúpený tovar vrátiť". Mnohí ľudia perspektívu partnerského vzťahu nahradili pracovnou, kultúrnou či športovou angažovanosťou. V škandinávskych krajinách má jednočlenná domácnosť asi štyridsaťpercentný podiel. V Európe sa jednou zo základných buniek spoločnosti stávajú "singles", ktorí predstavujú veľkú výzvu i v dôchodkovom veku. "Ak po nich neostalo potomstvo, nemožno u nich rátať s príbuzenskou medzigeneračnou solidaritou" a osobné skúsenosti niektorých ľudí vedú i k názoru, že "ak žijeme single, ochudobňujeme sa o imunitu. Tvrdneme, strácame schopnosť kooperovať, uzatvárame sa v akejsi ulite, z ktorej sa nám vekom chce čoraz menej vyliezať." Proti tomuto názoru sa v súvislosti so "singles" najmä v stredných rokoch spomína najmä ich angažovanie sa o oživenie spoločenského života". [31] Rodina má v spoločnosti úlohu, ktorú plnohodnotne nenahradia žiadne alternatívne vzťahy či osobné záujmy, ale už vzhľadom na realitu spoločenského života v hospodársky vyspelých krajinách je nevyhnutné rozširovať možnosti, ktoré medzigeneračná solidarita ponúka, aby každý, teda aj "singles", mohli niektoré rodinné emócie prežívať aj vo svojich mikrokomunitách.[32] Dôverný ľudský dialóg a pocit úprimnej solidarity - založenej nielen na prijímaní ale aj dávaní a obetovaní sa - by mal totiž zostať i v budúcnosti nevyhnutnou výbavou človeka a ľudskej komunity, pretože osamotenosť je "tragédiou ľudského ducha".[33]

Zodpovedná politika je umením hľadania spoločného dobra, ktoré však nie je určené len pre naše súčasné generácie. Naše skutočné

---

[30] Obyvateľstvo, rodiny a domácnosti. Štatistický úrad slovenskej republiky. Http://portal.statistics.sk/files/krajskespravy/ke/gender2011/1-demografia-10-11.pdf

[31] Pozri bližšie Sibyla, P.: Taká prirodzená katastrofa. In Trend, roč. 22, č. 29-30. 26. júl 2012, s. 26 - 29.

[32] Sibyla, Pavel: Taká prirodzená katastrofa. In Trend, roč. 22, č. 29-30. 26. júl 2012, s. 26 - 29.

[33] Powell, John: Kto prvý hodí kameňom. Trnava: Dobrá kniha, 2007, s. 13.

problémy nie sú totiž iba našimi problémami. Aj preto v súvislosti s témou medzigeneračnej solidarity považujem za dôležité nepodceňovať nielen zameranie sa na staršiu generáciu, ale aj nastupujúce generácie. Anglický filozof Roger Scruton pripomína slová Edmunda Burke, ktorý vo svojej reakcii na Spoločenskú zmluvu Jeana-Jacquesa Rousseaua napísal, že spoločnosť je skutočnou zmluvou, ale je to zmluva medzi tými, ktorí sú naživе, s tými, ktorí sa doteraz nenarodili a tými, ktorí sú už mŕtvi. Scruton upozorňuje, že demokratické politiky majú tendenciu zbaviť nenarodených a mŕtvych práva rozhodovať. Problémy tak neprenášajú na tých, ktorí sa môžu sťažovať, ale na nenarodených, ktorí sa sťažovať nemôžu.[34]

Britský historik Niall Ferguson súhlasí s kritikmi západnej demokracie poukazujúcimi na to, že "s našimi politickými inštitúciami je niečo v neporiadku". Podľa jeho názoru "najzreteľnejším symptómom nepokoja sú obrovské dlhy, ktoré sa nám podarilo nahromadiť v posledných desaťročiach, ktoré - na rozdiel od minulosti - nie je možné z veľkej časti zvaľovať na vojny". Pozornosť venuje najmä mladšej generácii a v tejto súvislosti sa taktiež zmieňuje o spomenutom názore politického teoretika Burka o spolupráci s tými, "ktorí sa len narodia." Podľa Fergusona je jadrom problému spôsob, "akým verejný dlh umožňuje súčasná generácia voličov riešiť na úkor tých, ktorí sú ešte príliš mladí na to, aby hlasovali, alebo na úkor doteraz nenarodených". Ferguson navrhol, aby sa najväčšou úlohou zrelých demokracií stala obnova spoločenskej zmluvy medzi generáciami". Uznal však, že prekážky k tomu, aby sa tak udialo, sú enormné. Jednou z nich je aj to, že "mladí považujú za veľmi ťažké odhadnúť svoje vlastné dlhodobé ekonomické záujmy."[35]

Už vzhľadom k tomu, že počet starších voličov sa zväčšuje, by voliči v súvislosti s medzigeneračnou politikou nemali ignorovať záujem o budúce generácie. Demografická zmena hrá v medzigeneračných vzťahoch a vplyve na politické rozhodovanie dôležitú úlohu. Priemerný vek obyvateľov na Slovensku sa v súčasnosti blíži k 40. rokom. a približne o desať rokov polovica

---

[34] Scruton, Roger, "Pravší odtieň zelenej," in *Týždeň*, 3 september 2007, s. 51.

[35] Viewpoint: Why the young should welcome austerity /By Prof Niall Ferguson/. In http://www.bbc.co.uk/news/world-18456131

voličov bude staršia ako 50 rokov.[36] Už z tohto dôvodu ako i skúsenosti posledného obdobia, v ktorom stále viac ľudí vidí výsostne len svoje vlastné práva, by otázka solidarity nemala byť jednosmerne orientovaná len na podporu staršej generácie a mala by byť vo významnejšej miere zameraná aj na nastupujúce generácie, ktoré už zo samotnej perspektívy solidarity a z nej vyplývajúcej zodpovednosti nemôžu byť "stratenými generáciami".

Naše skúsenosti a poznanie nás nútia k tomu, aby sme žili originálny aktívny život, aby sme však poznali svoje hranice a aby sme v spoluzodpovednosti žili v spojení s tým, čo sa dialo v minulosti, čo sa odohráva teraz a s tým, čo pripravujeme pre budúcnosť.[37] Medzigeneračná solidarita nemôže byť len symbolickým heslom jedného roka. Dôstojné spolunažívanie generácií vytvára najvhodnejší priestor pre osobnú dôstojnosť každého človeka a stáva sa trvalou výzvou pre prežívanie vlastného zmysluplného života v prostredí posilňovania vzájomnej dôvery a solidarity.

prof. PhDr. Milan Katuninec, PhD.
Katedra politológie
Hornopotočná 23
918 43 Trnava
Telefón: +421 (33) 5939 374
E-mail: politol@truni.sk

[36] Baláž, V.: Sociálny štát v montážnej dielni. In SME, 16. marec 2012, s. 15.
[37] Pozri Schultz, Josef: Povzbudenia na každý deň. Praha: Portál, 2007.

POSKYTOVANIE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB NA SLOVENSKU – SÚČASNOSŤ A SÚVISLOSTI

PROVISION OF SOCIAL SERVICES IN SLOVAKIA - PRESENT AND BACKGROUND

Branko Tupý

Sociálne služby sú neodmysliteľnou súčasťou života spoločnosti. Každá spoločnosť sa snaží vyrovnať sa so situáciou, keď niektorí jej členovia sa nedokážu o seba postarať. Problém chudoby bol už od dôb starovekých despotických ríši predmetom záujmu panovníkov. V starovekom Grécku Solón zaviedol historicky prvé systémové prerozdeľovanie: ako reprezentant štátu nariadil a vynútil solidaritu medzi najbohatšou a najchudobnejšou triedou spoločnosti, potom čo ako prvý krok zrušil otroctvo, do ktorého sa dostávali jedinci na základe zadlženia. Starí Rimania riešili chudobu od okamihu, keď začala prerastať do spoločenskej hrozby, a to rozdávaním chleba pre najchudobnejších a sprístupnením zábavy, ktorá bola do tej doby určená iba bohatým (podľa zásady: chlieb a hry). V ranom stredoveku sa prvé sociálne služby objavili po prijatí kresťanstva za štátne náboženstvo. S kresťanstvom prišli do európskych krajín prikázania pomôcť chudobným, konanie milosrdných skutkov a poskytovanie almužny. V určitom slova zmysle Cirkev plnila funkciu sociálnej inštitúcie zabezpečujúcej chudobných. Cirkev bola prvým poskytovateľom sociálnych služieb a v tejto úlohe bola všeobecne akceptovaná a uznávaná.

Na prelome 16. a 17. storočia vydala anglická kráľovná Alžbeta I. svoje prvé zákony týkajúce sa ľudí v núdzi. Tieto právne predpisy zakladali povinnosť obciam pomáhať svojim práceneschopným chudobným. Prebudovanie zastaraného systému – feudálneho správneho aparátu, teda vytváranie základov moderných politických a štátnych systémov sa začalo v období neskorého feudalizmu. Začala sa objavovať potreba nových orgánov, ktoré by v rámci štátneho života boli schopné zabezpečovať absolutistickým štátom postupne zavádzané reformy. Počiatky tohto procesu objavujeme v období vlády Márie Terézie a Jozefa II., ktoré nazývame obdobím osvietenského

absolutizmu. Charakteristickým základom tereziánskeho a jozefínskeho obdobia je poštátnenie správy v ústredí, župách a krajoch. Vplyv stavov bol vytláčaný novo konštituovanou byrokraciou.

So vznikom centralizovaných štátov v Európe sa začala centralizovať aj politika štátu voči chudobným. Objavujú sa zárodky diferencovaného prístupu a preskúmavania oprávnenosti nároku na službu v tom zmysle, že nemajetní boli rozlišovaní na práceschopných a na práceneschopných. Práceschopní boli umiestňovaní napr. v nemeckých a anglických donucovaných pracovných ústavoch (workhouses, Arbeitshäuser), práceneschopným boli zaistené základné podmienky k prežitiu, napr. poskytnutím prístrešia a súhlasom k žobraniu.

Represívne opatrenia voči chudobným alebo ľuďom žijúcim na okraji spoločnosti boli na našom území zmierňované dvorskými dekrétmi Jozefa II. z rokov 1782 – 1786, ktorými bolo odporúčané zriaďovanie farských ústavov pre ľudí v núdzi. Ak bol takýto farský ústav zriadený, išlo skôr o dobrovoľnú, súkromnú iniciatívu, nie o povinnú verejnú starostlivosť. S upevňovaním ústrednej štátnej moci bol na feudálov vyvíjaný stále väčší tlak, aby sa starali o svojich chudobných a chorých nevoľníkov, ktorým mohla cirkev pomáhať iba parciálne a len v niektorých prípadoch. Pod patronátom štátu sa začali postupne zriaďovať služby prevažne ústavného charakteru, ktoré sa mali dlhodobo starať o znevýhodnených ľudí. Ústavy boli v počiatkoch nediferencovanými útulkami, kde žili chudobní, starí, chorí, deti a mládež, tuláci, žobráci a pod. Až na prelome 18. a 19. storočia vznikali diferencované veľké zariadenia pre opustené deti (sirotince), pre ľudí trpiacich duševným ochorením (blázince), pre starých ľudí (starobince), pre nemajetných (chudobince) a pod. Vznikla tradícia ústavnej starostlivosti ako prvej a hlavnej možnosti pri riešení vážnych sociálnych problémov jednotlivcov.

Na území Slovenska bola verejná starostlivosť o ľudí v núdzi legislatívne upravená až v polovici 19. storočia a uchovala si historickú spojitosť ako starostlivosť poskytovaná obcami, teda na miestnej úrovni. Postupne bol zákonom zavedený inštitút domovského práva, v ktorom bol zakotvený právny nárok príslušníkov obce na „zaopatrenie podľa dokázateľnej potreby“. Obciam sa stanovila povinnosť „starať sa o chudobných a obecné dobročinné ústavy". Tieto

právne postupy neskôr recipoval právny poriadok Československej republiky. Primárne sa o chudobného mala postarať rodina, potom mal byť zaistený z iných systémov verejného zabezpečenia a v neposlednom rade bolo možné zabezpečenie zo strany spolkov, fondov a iných súkromnoprávnych subjektov. Pokiaľ človek nemohol byť v dostatočnej miere zabezpečený z týchto zdrojov, vznikala povinnosť správnym orgánom, v postupnosti obce, okresu a kraja, poskytnúť potrebnú starostlivosť človeku v núdzi. Rozlišovalo sa podporovanie v núdzi na pravidelné, prechodné a v naturáliách. Okrem finančnej podpory bola aj možnosť poskytnutia sociálnych služieb, predovšetkým ústavných.

V druhej polovici 19. storočia a hlavne v 20. storočí sa stáva sociálna politika výraznejšou. Objavujú sa 3 odlišné politické prístupy systému sociálnej ochrany:

- reziduálny – štát má zaisťovať iba takú starostlivosť, ktorú si jednotlivec a rodina zaistiť nemôžu, úlohou štátu je garantovať iba základné podmienky, za ktorých majú byť služby poskytované, je typický pre anglosaské krajiny,

- univerzálny – ide o systém, ktorý zaisťuje pomoc jednotlivcovi v širokej škále sociálnych udalostí, o ktorých sa predpokladá, že ich jednotlivec sám, vlastnými možnosťami nezvládne alebo by ich zvládol s neprijateľnou mierou rizika, univerzálny systém sa po druhej svetovej vojne rozvinul hlavne v Škandinávii a v západnej Európe,

- korporatívny – tento systém bremeno sociálnej ochrany prenáša na kolektívne korporácie, hlavne na zamestnávateľov, zároveň umožňuje poskytovanie sociálnych služieb za rovnakých podmienok rovnako štátnym aj neštátnym subjektom, uplatnil sa v nemecky hovoriacich krajinách strednej Európy, ktoré majú mnoho kultúrnych tradícií spoločných aj nášmu štátu.

Osobitne treba zdôrazniť, že v roku 1948 bola v OSN deklarovaná dôstojnosť ľudského života ako cieľ sociálnej politiky štátov aj globálneho spoločenstva. Po prijatí deklarácie sa zmenil základný princíp definovania poskytovania sociálnej ochrany, od povinnosti zadefinovaných subjektov poskytovať sociálnu ochranu, sa začalo vychádzať z oprávnenosti človeka na sociálnu ochranu.

Postkomunistická spoločnosť prevzala po roku 1989 najmä veľkokapacitné ústavné zariadenia, ktoré prehlbovali izoláciu klientov nielen pasívnym charakterom poskytovaných služieb, ale často aj ich umiestnením do neúčelových budov mimo ľudských sídel. V roku 1992 bol prijatý zákon č. 135/1992 Zb. o poskytovaní sociálnych služieb právnickými a fyzickými osobami. Zákon riešil len možnosť a základné podmienky pre poskytovanie sociálnych služieb fyzickými a právnickými osobami. V tom čase upravoval sociálnu starostlivosť zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení. Snahy o reformu systému sociálnej starostlivosti ako celku úspešné neboli.

Uvoľnenie pomerov po roku 1989 v oblasti sociálnych služieb znamenalo najmä vznik a postupný nárast počtu neštátnych neziskových organizácií. Väčšina z nich bola založená ako občianske združenia poskytujúce sociálne služby v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Osobitné postavenie mali cirkvi, ktoré po roku 1989 zriaďovali organizácie špecializované na poskytovanie sociálnych služieb. Mali určitú výhodu v tom, že im cirkevní partneri zo zahraničia poskytovali metodické postupy, aj materiálnu podporu. Financovanie neštátnych poskytovateľov sociálnych služieb bolo po roku 1989 vo veľkej miere závislé na centrálnom rozdeľovaní dotácií zo štátneho rozpočtu. Tieto dotácie boli však rozdeľované, síce v dobrej viere, živelne, bez jasne formulovanej vízie rozvoja sociálnych služieb.

Demografický vývoj je jedným z dôležitých faktorov, ktoré ovplyvňujú nielen charakter sociálnej politiky, ale aj konkrétnu podobu sociálnych služieb. V 90-tych rokoch sa začal presadzovať nový model reprodukčného správania, ktorý bol charakterizovaný odkladom prvých sobášov a narodenia detí do vyššieho veku. Výrazne sa zrýchlilo starnutie obyvateľstva, ktoré bolo spôsobené poklesom počtu a podielu detí. Zrýchľujúci sa proces starnutia obyvateľstva je najzávažnejším dôsledkom súčasného demografického vývoja. Podľa prognózy priemerný vek obyvateľstva presiahne už v roku 2015 hodnotu 40 rokov a do roku 2025 sa priblíži k hodnote 43 rokov. Za obdobie 2007 – 2025 sa podľa odhadu priemerný vek zvýši o 4,6 rokov (12,1 %). Kým v súčasnosti pripadá na 100 detí vo veku 0 až 14 rokov 73 obyvateľov vo veku 65 a viac rokov, odhaduje sa, že od roku 2018 budú prevažovať na Slovensku seniori nad detskou zložkou

obyvateľstva. Proces starnutia obyvateľstva sa stal veľkou výzvou aj v oblasti poskytovania sociálnych služieb, nakoľko predpokladá aj stále zvyšujúci sa dopyt po sociálnych službách a ich kvalitnom poskytovaní.

V roku 1998 upravil poskytovanie sociálnych služieb zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci. Sociálne služby sa začali deliť na: ambulantné – terénne a inštitucionálne. V rámci zákona sa začali uplatňovať základné princípy, ktorými sú demonopolizácia, decentralizácia, účelovosť, primeranosť, pluralita foriem, pluralita zdrojov a profesionalizácia. Pojem „sociálna pomoc“ výstižnejšie vyjadroval potrebu aktívneho prístupu občana k riešeniu vlastnej sociálnej situácie, začal rešpektovať zodpovednosť občana za svoj život a úroveň ním vytvorených životných podmienok. V takomto ponímaní občan prestáva byť pasívnym objektom paternalistickej starostlivosti iných a stáva sa aktívnym subjektom. Na rozdiel od dovtedajšej sociálnej starostlivosti bola sociálna pomoc indikovaná v určitej sociálnej situácii, ktorá vyvolávala stav hmotnej alebo sociálnej núdze a základným hľadiskom jej poskytovania bolo riešenie tejto sociálnej situácie. Zákon definoval formy riešenia hmotnej a sociálnej núdze, ktorými boli sociálne poradenstvo, sociálnoprávna ochrana, sociálne služby, dávka sociálnej pomoci a peňažné príspevky na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia. Sociálne služby poskytovali na základe pôsobnosti ustanovenej zákonom samosprávne aj štátne orgány, ako aj právnické a fyzické osoby, za predpokladu splnenia podmienok ustanovených zákonom (rozhodnutie o povolení na vykonávanie sociálnej prevencie, na poskytovanie sociálneho poradenstva, rozhodnutie o registrácii neštátneho subjektu, ktorý poskytuje sociálnu službu).

Napriek tomu, že zákon definoval kvalitatívne nové princípy sociálnej pomoci, ako aktívnu účasť občana na riešení svojej nepriaznivej sociálnej situácie, poskytovanie pomoci v prirodzenom prostredí a zabezpečenie integrácie občana do spoločnosti, jednotlivé nástroje sociálnej pomoci boli málo proaktívne a málo prointegračné. V oblasti sociálnych služieb bol v zákone len s malými zmenami zafixovaný stav z minulého režimu, ktorý bol charakteristický vysokou koncentráciou špecializovaných služieb v rezidenčných zariadeniach, ktoré izolovali klientov od normálneho života. Zákon neobsahoval

žiadne podnety pre systémovú zmenu v ponímaní kvality poskytovaných služieb, nedefinoval tento pojem a samozrejme neupravoval ani žiadny mechanizmus jej kontroly.

Rozsahom malé zmeny, no významné z hľadiska modernosti služieb, priniesli do systému sociálnych služieb neziskové organizácie. Do tejto skupiny subjektov patrili fyzické aj právnické osoby podnikateľského alebo nepodnikateľského charakteru (združenia, hnutia, spolky, nadácie, záujmové združenia, zamestnávatelia, cirkev. organizácie, podnikatelia). Právna úprava pokiaľ išlo o **poskytnutie finančného príspevku** na úhradu nákladov za sociálnu službu tzv. **neverejným poskytovateľom**, zohľadňovala právnu skutočnosť, že ide o výkon samosprávnej pôsobnosti v tejto oblasti. Samosprávny kraj rozhodoval o poskytnutí alebo neposkytnutí finančného príspevku. Ťažiskovým v danej problematike bolo ustanovenie zákona, ktoré uvádzalo, že „*Príslušný orgán **môže** poskytovať subjektu, ktorý poskytuje sociálnu pomoc podľa tohto zákona a obci vo vopred dohodnutom rozsahu finančný príspevok*.“ Prax financovania neverejných poskytovateľov však bola taká, že väčšine z nich nebol finančný príspevok poskytovaný v alikvótnej výške. Z tohto dôvodu sa stal pre niektorých neverejných poskytovateľov zákon **likvidačným,** nakoľko na druhej strane bolo potrebné plniť zákonom stanovené podmienky, pričom výška príspevku nebola v zákone garantovaná. Až v roku 2000 sa podarilo v zákone ustanoviť garanciu najnižšej hranice príspevku. Problémami právneho stavu, ktoré mali vplyv na finančnú udržateľnosť boli nedostatočné finančné zdroje na pokrytie potrieb odkázaných občanov, nerovnocenné postavenie verejných a neverejných poskytovateľov sociálnych služieb, nedostatočná podpora rodiny pri starostlivosti o člena odkázaného na pomoc inej osoby a nedostatočná podpora zotrvania občana v domácom prostredí.

Legislatívna úprava nenapomáhala väčšiemu rozšíreniu sociálnych služieb, pretože zákon o sociálnej pomoci nemal za cieľ zásadnú reformu a transformáciu celého systému sociálnych služieb. V systéme verejných služieb boli sociálne služby tým segmentom, v ktorom na celom území Slovenskej republiky prevládal dopyt nad ponukou služieb všetkého druhu. Kapacita zariadení (najmä domovov dôchodcov a domovov sociálnych služieb) nezodpovedala potrebe, a preto bolo nevyhnutné zabezpečiť primeraný rozvoj zariadení

sociálnych služieb, a to pre prípady, keď poskytnutie iných druhov sociálnych služieb nebolo možné alebo postačujúce, či už vzhľadom na zdravotný stav, vek alebo sociálnu núdzu oprávnených občanov. V kontexte tohto zákona boli sociálne služby len právnym prostriedkom na pasívnu realizáciu práva každého na zabezpečenie pomoci, ktorá je nevyhnutná na zabezpečenie základných životných podmienok. Striktné definovanie jednotlivých druhov služieb, ich cieľových skupín a podmienok, pri splnení ktorých má občan právo na danú sociálnu službu, neumožňovalo individualizáciu služieb podľa skutočných potrieb občana. Tým sa popieral aj ďalší zo základných princípov zákona o sociálnej pomoci, ktorým sa chcel vyčleniť oproti iným subsystémom sociálnej ochrany, a to dôraz na individuálne riešenie konkrétnej sociálnej situácie rodiny, či jednotlivca. Z týchto dôvodov zákon ani nemohol v implementačnej praxi napĺňať jeden z deklarovaných cieľov, ktorým je integrácia. Zákon nezabezpečoval každej fyzickej osobe prístup k sociálnej službe, ak bola na ňu odkázaná, neposkytoval dostatočnú variabilitu sociálnych služieb, neupravoval sociálne služby nízkoprahového charakteru zamerané na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb a nevytváral vhodné podmienky pre zotrvanie klienta v prirodzenom (domácom) sociálnom prostredí. Chýbalo právne zakotvenie koordinácie dlhodobej sociálnej a zdravotnej starostlivosti a systém komunitného plánovania, neboli ustanovené podmienky a kritéria kvality sociálnych služieb, jednotný systém vzdelávania zamestnancov sociálnych služieb a požiadaviek na kvalifikáciu odborných zamestnancov.

Z uvedených dôvodov bolo žiaduce **prijať novú právnu úpravu** vzťahov pri poskytovaní sociálnych služieb. Cieľom sa stala podpora sociálneho začlenenia občanov a uspokojovania sociálnych potrieb ľudí v nepriaznivej sociálnej situácii. Nová právna úprava sa mala komplexne orientovať na jednotlivca, rodinu a komunitu fyzických osôb, ktoré sa ocitli v nepriaznivej sociálnej situácií alebo v krízovej sociálnej situácii, ktorých riešenie alebo riziko ich vzniku zakladalo vhodnosť a účelnosť pomoci poskytnutím sociálnej služby.

Nakoľko sa postupnou reformou verejnej správy zásadným spôsobom menili právne vzťahy aj v oblasti sociálnych služieb, bolo potrebné ich nanovo upraviť. Sociálne služby v novom systéme mali

napĺňať niektoré základné charakteristiky, ktorým predchádzajúci systém prikladal len minimálnu dôležitosť, a tým sa naďalej prehlbovalo zaostávanie za svetom. Sociálne služby majú spĺňať štandardy kvality (ktoré zatiaľ nemáme); majú byť klientovi dostupné miestne, časovo, finančne i architektonicky; musia byť efektívne, čo znamená, že napĺňajú potrebu klienta a súčasne sú optimálnou kombináciou ceny, kvality a potrebnosti; majú byť „šité na mieru" klientov a meniť sa podľa meniacich sa potrieb; majú byť navzájom prepojené, navzájom sa dopĺňať a na danom území vytvárať komplexnú sieť, ktorá dokáže pružne reagovať na všetky aspekty riešeného problému. Nový systém sociálnych služieb má byť inovatívny, variabilný a flexibilný v mieste i v čase. Bolo žiaduce, aby služby boli kontrolovateľné poskytovateľom, platcom aj užívateľom. Aby sa nový systém vytvoril a kvalitne fungoval, bolo potrebné zabezpečiť ho aj po personálnej stránke, pričom kľúčovú rolu v celom systéme mali zohrávať kvalifikovaní sociálni pracovníci.

Nový zákon o sociálnych službách (č. 448/2008 Z. z.). bol schválený v roku 2008. Zákon, ktorý je stále v platnosti, zaručuje právo fyzickej osoby na poskytnutie sociálnej služby alebo zabezpečenie jej poskytnutia a právo výberu poskytovateľa. Pred schválením zákona došlo v Národnej rade SR k množstvu zmien, čím sa právo výberu poskytovateľa oklieštilo. Uvedené bolo napravené v roku 2011 (zákonom č. 551/2010 Z. z.) novelou zákona o sociálnych službách na základe na nálezu Ústavného súdu SR (č. 332/2010 Z. z.).

V zákone sa vytvárajú rovnaké podmienky pre poskytovateľov sociálnych služieb a to bez ohľadu na to, či sú to verejní alebo neverejní poskytovatelia sociálnych služieb. Podrobne sú upravené povinnosti poskytovateľa sociálnej služby, napríklad povinnosť poskytovateľa sociálnych služieb vypracovať a dodržiavať procedurálne, personálne a prevádzkové podmienky poskytovania sociálnej služby (tzv. štandardy kvality), dodržiavať maximálny počet klientov na jedného zamestnanca, vypracovávať individuálny rozvojový plán klienta, a za účelom zvýšenia profesionality práce vypracovávať a uskutočňovať program supervízie. Osobitne je upravená povinnosť zariadenia pri ochrane života a zdravia prijímateľa sociálnej služby, t. j. vymedzuje situácie a podmienky, pri ktorých je

možné použiť prostriedky netelesného/telesného obmedzenia klienta, ako aj postup pri jeho použití.

Zákon rozdeľuje sociálne služby do niekoľkých skupín, v závislosti od povahy nepriaznivej sociálnej situácie alebo od cieľovej skupiny, ktorej sú určené. Ide o sociálne služby na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb, sociálne služby na podporu rodiny s deťmi, sociálne služby pre fyzické osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, nepriaznivým zdravotným stavom alebo pre fyzické osoby, ktoré dovŕšili dôchodkový vek, sociálne služby s použitím telekomunikačných technológii a podporné služby.

Zákon ustanovuje nové sociálne služby - odľahčovaciu službu, sprostredkovanie tlmočníckej služby, sprostredkovanie osobnej asistencie, pomoc pri výkone opatrovníckych práv a povinností, sprievodcovskú a predčitateľskú službu, tlmočnícku službu, požičiavanie pomôcok, monitorovanie a signalizáciu potreby pomoci, krízovú pomoc poskytovanú prostredníctvom telekomunikačných technológií. Taktiež je upravených niekoľko nových druhov zariadení ako napr. nocľaháreň, domov na pol ceste, nízkoprahové centrá, zariadenie núdzového bývania, zariadenie dočasnej starostlivosti o deti, špecializované zariadenie a integračné centrum.

Na účely poskytovania sociálnej služby pri odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby zákon upravuje lekársku a sociálnu posudkovú činnosť, na základe ktorej sa určuje odkázanosť fyzickej osoby na túto sociálnu službu. V osobitnej časti zákona je upravené financovanie neverejných poskytovateľov, ktorými sú ďalšie právnické osoby alebo fyzické osoby, ktoré boli zapísané do registra poskytovateľov sociálnych služieb za splnenia zákonom stanovených podmienok. Pri financovaní sú neverejní poskytovatelia rozlišovaní z toho hľadiska, či majú neziskový charakter alebo ide o podnikateľské subjekty. Pri vybraných druhoch sociálnych služieb sa ustanovuje povinnosť obce alebo vyššieho územného celku, v závislosti od ich pôsobnosti, poskytovať neverejnému poskytovateľovi vo vopred dohodnutom rozsahu finančné prostriedky vo forme finančného príspevku pri odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby a finančného príspevku na prevádzku. Výška finančného príspevku pri odkázanosti

na pomoc inej osoby sa garantuje najmenej vo výške podľa stupňa odkázanosti prijímateľov sociálnej služby a ich počtu.

Dňa 30.11.2011 bol Národnou radou SR schválený návrh novely zákona o sociálnych službách, ktorý bol pripravený v snahe riešiť pretrvávajúce problémy a krízovú situáciu vo financovaní sociálnych služieb a eliminovať riziko kolapsu existujúcich zariadení sociálnych služieb, ktorý by ohrozoval základné ľudské práva a slobody prijímateľov sociálnych služieb. Nakoľko zákon nebol podpísaný prezidentom SR, bol opätovne prerokovaný a schválený NR SR 31.1.2012 a nadobudol účinnosť 1.3.2012 (zákon č. 50/2012 Z. z.). Predmetom tejto novely zákona o sociálnych službách je významná zmena, ktorá spočíva zmene spôsobu financovania zariadení sociálnych služieb zriadených alebo založených obcami a neverejnými h poskytovateľmi vybraných druhov sociálnych služieb prostredníctvom účelovej dotácie z rozpočtovej kapitoly MPSVR SR.

S cieľom podporiť zotrvanie klienta v prirodzenom domácom prostredí a znížiť tlak na kapacity zariadení pre seniorov sa sprísňujú podmienky na prijatie klienta do takéhoto typu zariadenia zvýšením stupňa odkázanosti na vznik nároku na sociálnu službu. Priamo zákonom sa ustanovuje minimálnu výšku úhrady za služby dlhodobej starostlivosti, a to vo výške minimálne 50 % ekonomicky oprávnených nákladov na sociálnu službu určených obcami a vyššími územnými celkami v ich všeobecne záväzných nariadeniach. Akceptovaním opakovaných požiadaviek zo strany samosprávy a so zámerom zvýšiť participáciu a zodpovednosť klienta a jeho rodiny na úhrade nákladov za sociálnu službu, a tým aj príjmy do rozpočtov obcí a vyšších územných celkov, zohľadňuje sa nielen súčasný príjem a majetok prijímateľa sociálnej služby, ale aj príjem získaný predajom nehnuteľného majetku v posledných piatich rokoch.

V zariadeniach sociálnych služieb bolo k 31.12.2010 zamestnaných 18 769 občanov, čo predstavuje nárast oproti roku 2009 o 907 zamestnancov. V zariadeniach tzv. dlhodobej starostlivosti pracovalo až 18 192 zamestnancov (97 % z celkového počtu zamestnancov). Z celkových príjmov zariadení soc. služieb tvorí príspevok samosprávnych krajov cca 50 %, úhrady od klientov tvoria 20 %, neinvestičné dotácie zo štátneho rozpočtu 26 % a príspevky obcí 4 %. Z výdavkov zariadení tvorí najväčšiu položku mzdové

zabezpečenie zamestnancov a povinné poistenie – 59 %. Výdavky na sociálne služby v zariadeniach tzv. dlhodobej starostlivosti predstavovali až 97 % z celkových výdavkov vo všetkých druhoch zariadení sociálnych služieb.

V roku 2010 bolo do poradovníkov čakateľov na poskytovanie starostlivosti v zariadeniach sociálnych služieb zaradených celkovo 4 648 osôb, z toho v zariadeniach pre seniorov 4 466 osôb, v domovoch sociálnych služieb 176 osôb a v zariadeniach podporovaného bývania 6 osôb. Celkovo počet čakateľov oproti roku 2009 klesol až o 10 258, čo je pravdepodobne spôsobené tým, že v súlade so zákonom o sociálnych službách boli obce a vyššie územné celky povinné k 31. 12. 2010 preposúdiť odkázanosť všetkých osôb zapísaných v poradovníkoch čakateľov na pomoc inej osoby, pričom možno predpokladať, že veľké množstvo čakateľov na poskytovanie sociálnej služby (najmä v zariadeniach pre seniorov) nespĺňalo podmienky na poskytovanie sociálnej služby v zariadení.

Z hľadiska zriaďovateľa zariadení sociálnych služieb, z celkového počtu 911 zariadení sociálnych služieb je zriaďovateľom 367 zariadení samosprávny kraj (40 %) a obec zriaďovateľom 217 zariadení (24 %). Neverejní poskytovatelia sú zriaďovateľmi 327 zariadení (36%), z toho cirkevné právnické osoby sú zriaďovateľom 85 zariadení, ostatné právnické osoby 206 zariadení a fyzické osoby 10 zariadení sociálnych služieb. K 31. 12. 2010 poskytovalo sociálne služby 358 neverejných poskytovateľov, čo predstavuje nárast oproti roku 2009 o 83 poskytovateľov. Neverejní poskytovatelia poskytovali sociálne služby 30 219 klientom, čo je o 1 761 viac ako v roku 2009. Celkové príjmy neverejných poskytovateľov predstavovali sumu 58 063 tis. € a celkové výdavky 58 403 tis. €.

Reforma sociálnych služieb

V krajinách Európskej únie sa stal trendom v sociálnej oblasti ústup od paternalistickej starostlivosti štátu k posilňovaniu neformálneho sektoru komunít, rodín a nezávislých organizácií (neziskových aj komerčných). Zodpovednosť za závislých členov sa začala prenášať priamo na rodiny. Na financovaní sociálnych služieb sa začali podieľať viaceré subjekty – občan, rodina, štát, obec,

prevádzkovateľ, zdravotná poisťovňa, vlastné poistenie – v súvislosti s trendom poklesu štátnych výdavkov na sociálne služby.

V roku 2003 sa začala aj v SR vo väčšej miere uplatňovať reforma sociálnych služieb, ktorá vychádza zo súčasných tendencií krajín EU. Cieľ reformy bol postavený na vytvorení siete kvalitných, dostupných a ekonomicky efektívnych sociálnych služieb (vrátane sociálneho poradenstva a sociálnej prevencie). Za kvalitné sociálne služby sa považujú tie, ktoré primerane uspokojujú individuálne potreby občanov. Preto základnými vlastnosťami siete sociálnych služieb má byť pružnosť a prispôsobivosť meniacim sa požiadavkám rodín a občanov v sociálnej núdzi. Načrtnutá reforma sociálnych služieb zahŕňa tri základné procesy, ktoré vyžadujú takúto riadenú podporu štátu:

a) proces decentralizácie sociálnych služieb (vrátane sociálneho poradenstva a prevencie) zo štátu na samosprávu,
b) proces reštrukturalizácie a transformácie existujúcich sociálnych služieb,
c) vytvorenie podporného legislatívneho prostredia.

Prvým najdôležitejším procesom reformy sociálnych služieb bola **decentralizácia** sociálnych služieb zo štátu na samosprávu a jednoznačné vymedzenie zodpovednosti jednotlivých stupňov samosprávy za konkrétne „balíky“ služieb pre špecifické skupiny sociálne odkázaných obyvateľov miest a obcí. Proces decentralizácie sa v SR realizoval v rokoch 2002 – 2004 a zameral sa na zvýšenie zodpovednosti a samostatnosti samosprávnych orgánov pri uspokojovaní potrieb obyvateľstva. Prvoradým účelom decentralizačného procesu bolo zabezpečenie dostupnosti sociálnych služieb občanom v rámci rešpektovania princípu subsidiarity. Základné kritériá pre delenie kompetencií medzi obecnú a krajskú samosprávu boli dve. Prvým bola početnosť jednotlivých skupín sociálne odkázaných občanov. Druhým kritériom bola decentralizácia rôznych druhov služieb pre tú istú špecifickú skupinu obyvateľov na tú istú úroveň samosprávy.

Decentralizácia verejnej správy sa uskutočňovala v dvoch krokoch. Princíp jednoznačného vymedzenia kompetencií nebol v prvej etape decentralizácie dodržaný. Nenaplnilo sa ani druhé

kritérium decentralizácie – prechod všetkých druhov služieb pre určitú špecifickú skupinu obyvateľov na jeden orgán verejnej správy. Na obecnú samosprávu mali prejsť všetky služby pre starších ľudí, ktorí tvoria najpočetnejšiu skupinu obyvateľov v sociálnej núdzi. Na krajskú samosprávu mali prejsť sociálne služby pre ostatné, menej početné skupiny ľudí v núdzi (občania so zdravotným postihnutím, bezdomovci, obete domáceho násilia, ...). Mnohé obce neprevzali zákonom im zverené kompetencie a v náhradnom režime ich vykonávali samosprávne kraje. Na obecnú a krajskú samosprávu neprešli v prvej etape všetky sociálne služby. V pôsobnosti verejnej správy zostali vybrané zariadenia sociálnych služieb a ostatné nástroje sociálnej pomoci, vrátane sociálnej prevencie.

Uvedené problémy nastali z toho dôvodu, že zákon č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a vyššie územné celky obsahoval v sociálnej oblasti určité špecifiká, ktoré sa v iných častiach tohto zákona nevyskytujú. Rozdielnym spôsobom ukladal povinnosti obciam a samosprávnym krajom. Zákon dovoľoval obciam rozhodnúť sa, že niektoré nové originálne kompetencie neprevezmú. Samosprávne kraje však takúto možnosť nemali, navyše im zákon ukladal prevziať kompetencie odmietnuté jednotlivými obcami. Mnohé obce túto zákonnú možnosť využili. Takáto implementácia zákona k 1. 7. 2002 (prechod zariadení sociálnych služieb) a k 1. 1. 2003 (prechod opatrovateľskej služby) vyústila do stavu, kedy nebolo možné jednoznačne určiť to najdôležitejšie: reálnu zodpovednosť obcí a reálnu zodpovednosť samosprávnych krajov voči určitým skupinám občanov, odkázaných na sociálnu pomoc.

Hlavnou úlohou druhej etapy decentralizácie bolo dokončenie prechodu kompetencií k zostávajúcim službám zo štátnej správy na samosprávu. Na krajskú samosprávu prešli z okresných úradov krízové centrá a resocializačné zariadenia, z krajských úradov domovy sociálnych služieb pre zdravotne postihnuté deti s celoročným pobytom a detské domovy.

V nadväznosti na prechod pôsobnosti na úseku sociálnej pomoci v oblasti sociálnych služieb, ktoré prešli z orgánov štátu na obce a na vyššie územné celky v rozsahu ustanovenom zákonom o sociálnej pomoci bolo financovanie týchto pôsobností riešené poskytnutím

decentralizačnej dotácie zo štátneho rozpočtu. Od 1. januára 2005 bola vykonaná aj fiškálna decentralizácia. Poskytovanie sociálnych služieb ako výkon samosprávnej pôsobnosti samosprávnych orgánov (obcí a samosprávnych krajov) začalo byť financované najmä z vlastných príjmov samosprávnych orgánov, ich posilnením na základe nového daňového prerozdeľovacieho mechanizmu.

Krok decentralizácie síce výrazne prispel k odštátneniu sociálnych služieb, ale základný zámer reformy verejnej správy – priblížiť verejné služby občanom, nebol naplnený. Základnou príčinou tejto skutočnosti bol fakt, že ministerstvo financií neposkytlo mestám a obciam garancie na zachovanie finančnej participácie štátu pri financovaní sociálnych služieb. V niektorých oblastiach aj po decentralizácii došlo akoby k spätným posunom. Napríklad detské domovy, ktoré vrámci decentralizácie a zákonom č. 195/1998 Z. z. prešli v roku 2002 z pôsobnosti orgánov štátnej správy (Krajské úrad) do pôsobnosti samosprávnych krajov, účinnosťou zákona č. 305/2005 Z. z. v roku 2006 prešli späť do pôsobnosti orgánov štátnej správy – určených Úradov práce, soc. vecí a rodiny so sídlom v krajských mestách. Dokonca novelizáciou uvedeného zákona v roku 2011 bola pôsobnosť ešte viac centralizovaná a detské domovy prešli z pôsobnosti určených UPSVR priamo pod Ústredie práce, soc. vecí a rodiny.

Decentralizácia štátnej správy, ktorá sa stala nevyhnutnou podmienkou transformácie spoločnosti po roku 1989, ako taká ešte nie je transformáciou sociálnych služieb. V krátkej tradícii desiatich rokov postkomunistickej spoločnosti mal termín „transformácia sociálnej sféry“ širšie vymedzenie ako decentralizácia. **Transformácia** bola v tomto smere strešným termínom, v rámci ktorého prebiehal aj proces decentralizácie, pričom decentralizácia podmieňuje a určuje spôsob realizácie transformácie. Transformáciou sociálnych služieb rozumieme reformu tradičných sociálnych služieb, ktorých hlavným cieľom je zmena ich kvality. Základným dôvodom pre transformáciu sociálnej sféry bolo dosiahnutie súladu medzi sociálnymi potrebami obyvateľov v situácii sociálnej alebo hmotnej núdze a ponuky, ktorá im umožní ich situáciu riešiť Cieľom **transformácie existujúcich sociálnych zariadení** je teda maximálne možná zmena pasívnych foriem poskytovania pomoci ľuďom v núdzi, ktoré sú hlavným

dôvodom ich spoločenskej izolácie, na podporné a aktivizačné služby, ktoré mobilizujú potenciál klienta v prospech jeho začlenenia sa.

Slovenská republika sa zaviazala, že bude dodržiavať Všeobecnú deklaráciu ľudských práv, ktorú prijala Organizácia spojených národov (10.12.1948) a na túto deklaráciu ľudských práv naväzujúce ďalšie dielčie deklarácie ako je napr. Deklarácia práv mentálne postihnutých osôb (20.12.1971). Základným obsahom týchto deklarácii je právo postihnutých občanov byť integrovaný v sociálnom prostredí spoločnosti. Ústava Slovenskej republiky zaručuje dodržiavanie základných ľudských práv a slobody a nadväzuje na všeobecne prijaté deklarácie Organizácie spojených národov. Väčšina zariadení sociálnych služieb rezidenčného typu (najmä veľkokapacitné domovy sociálnych služieb) neumožňovala sociálnu integráciu jej obyvateľov a tým tiež dodržiavanie základných ľudských práv najmä preto, že:

- veľká časť zariadení sociálnych služieb bola zriaďovaná v excentricky umiestnených lokalitách, zvlášť pre mužov a ženy,
- domovy sociálnych služieb neumožňovali ďalší individuálny osobnostný rozvoj obyvateľov (podporované zamestnávanie, sociálny tréning na sociálne osamostatňovanie sa),
- absentovali aktívny rozvoj sociálnych kontaktov s rodinou a príbuznými, systematické a cieľavedomé vzdelávanie obyvateľov (DSS pre deti), integrácia, či inklúzia,
- zbavovanie občanov spôsobilosti na právne úkony je nepísanou podmienkou pre prijatie do domova sociálnych služieb,
- domovy sociálnych služieb spravidla neposkytovali nové osobné perspektívy pre rozvoj klientov, ale naopak často sa stávali prvou i poslednou zástavkou v živote postihnutých občanov.

Zariadenia sociálnych služieb boli decentralizované zo štátnej správy na samosprávy. Očakávalo sa, že samosprávy budú realizovať transformáciu veľkokapacitných rezidenčných zariadení sociálnych služieb. Dilema tohto postupu spočíva v skutočnosti, že štát v priebehu minulých 50 rokov tieto zariadenia zriadil a udržiaval a ani v priebehu posledných rokov tieto inštitúcie netransformoval. Nie je možné očakávať v krátkom čase od samosprávy transformáciu zariadení sociálnych služieb, nakoľko samosprávy doteraz nerealizovali

transformáciu zariadení, samosprávy majú problém zabezpečiť základnú prevádzku veľkých zariadení a ťarcha vysokého počtu čakateľov a nízkeho finančného zabezpečenia prevádzky nedáva zatiaľ veľký priestor pre uskutočnenie transformácie. Podľa všetkého je nevyhnutná účasť neštátnych organizácii na tomto procese. Aj to je dôvod, pre ktorý je transformácia a decentralizácia sociálnych služieb nevyhnutne spojená s účasťou vybraných mimovládnych organizácii, ktoré preukázali profesionálny záujem a predpoklady pre účasť na transformácii. Decentralizácia sociálnych služieb, ktorá je predpokladom pre transformáciu zariadení sociálnych služieb je teda nutne spojená so zmenou vlastníctva zariadenia, teda zmenou pôvodného majiteľa, ktorým je (bol) štát na nového majiteľa, ktorým je (bude) samospráva, či mimovládna organizácia.

Základné legislatívne podmienky pre transformáciu sociálnych služieb boli vytvorené prijatím zákona č. 92/1991 Z. z. o podmienkach prevodu majetku štátu na iné osoby, zákona č. 13/2002 Z. z. o podmienkach premeny niektorých rozpočtových organizácii na neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby (tzv. transformačný zákon), zákonom č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciach poskytujúcich všeobecne prospešné služby. Pri transformácii zariadení (najmä domovov) sociálnych služieb sú potrebné systémové zmeny v troch oblastiach:

a) v kvalite poskytovaných služieb. Systémová zmena kvality nie je možná bez systémového vzdelávania sociálnych pracovníkov a spracovania projektu transformácie sociálnych služieb,

b) v charaktere inštitúcie a vlastníckych vzťahoch,

c) vo financovaní. Základnými možnosťami je viaczdrojové financovanie – zdroje poskytované štátom, samosprávnymi krajmi, obcami, príjmami z platieb užívateľov sociálnych služieb, príjmami z vlastnej činnosti, darmi a grantmi. Je žiaduce vytvárať korektné zákonné podmienky pre **konkurenciu** medzi poskytovateľmi sociálnych služieb **bez ohľadu na to, kto je ich zriaďovateľom**.

V roku 2007 bola uskutočnená SWOT analýza podmienok poskytovania sociálnych služieb, ktorá uvádza, že v SR prevláda poskytovanie tradičných inštitucionálnych služieb, ktoré poskytujú prevažne celoročné pobytové služby. Za najsilnejšie stránky

poskytovania sociálnych služieb sa považuje adresnosť a efektívnosť poskytovania sociálnych služieb po decentralizácii, rešpektovanie princípu subsidiarity a posilnené financovanie na základe nového daňového prerozdeľovacieho mechanizmu. Za slabé stránky poskytovania sociálnych služieb analýza považuje, okrem iného, nerozvinutý systém komunitného plánovania a nedostatočne vytvorené podmienky pre zotrvanie občana v prirodzenom (domácom) sociálnom prostredí, nedostatočnosť a regionálnu nerovnomernosť siete zariadení sociálnych služieb a terénnych sociálnych služieb a ich fyzickú dostupnosť, nedostatočnú variabilitu sociálnych služieb a absenciu štandardov kvality sociálnych služieb. Medzi ohrozenia analýza zaraďuje nepostačujúcu kapacitu terénnych sociálnych služieb, zvyšujúce sa finančné náklady na sociálne služby pretrvávaním poskytovania tradičných sociálnych služieb v zariadeniach sociálnych služieb a nefunkčnosť systému sociálnych služieb z dôvodu nedostatočného realizovania kompetencií zo strany územnej samosprávy.

Jedným z najvážnejších dôvodov transformácie sociálnych služieb z pohľadu odberateľa služieb, je počet obyvateľov v jednom zariadení a úroveň poskytovaných služieb. Počet obyvateľov v jednom zariadení je dôležitým indikátorom pre transformáciu z toho dôvodu, že vysoký počet znemožňuje ich sociálnu integráciu, je prekážkou v presadzovaní individuálneho prístupu a posilňovania ich občianskej dôstojnosti. Podľa skúsenosti v zahraničí je potreba transformácie zariadení sociálnych služieb indikovaná už od počtu nad 20 obyvateľov. Rezidenčné zariadenia sociálnych služieb, ktoré majú vyššiu kapacitu ako 40 obyvateľov (v rámci EÚ platí nad 20 obyvateľov), majú byť transformované. V roku 2011 bolo v SR ešte stále 255 zariadení sociálnych služieb s celoročným pobytom a kapacitou vyššou ako je 41 miest s celkovým počtom **27 730** prijímateľov. Tento počet tvorí 83,01 % z celkového počtu prijímateľov v zariadeniach s celoročným pobytom. V súčasnosti existujú na Slovensku 4 zariadenia s kapacitou vyššou ako je 300 prijímateľov, 6 zariadení s kapacitou vyššou ako je 250 prijímateľov, 12 zariadení s kapacitou vyššou ako je 200 prijímateľov a 94 zariadení s kapacitou vyššou ako je 100 prijímateľov.

Hlavnou podobou transformácie je **deinštitucionalizácia**, pod čím sa nemyslí okamžitý jednorazový proces zatvorenia zariadení soc. služieb. Proces transformácie a deinštitucionalizácie prebieha vo svete, vrátane Európy už od sedemdesiatych rokov minulého storočia. Príklady dobrej praxe môžeme prezentovať na viacerých krajinách ako je napríklad Nórsko, Švédsko, USA a Veľká Británia, kde bola transformácia a deinštitucionalizácia podporená politicky aj legislatívne.

Deinštitucionalizácia filozoficky vychádza z principiálnej hodnotovo podmienenej zmeny vzťahu k ľuďom odkázaným na dlhodobú pomoc spoločnosti. Predstavuje hlboký a dlhodobý proces zmeny (transformácie) systému sociálnych služieb prejavujúcej sa o. i. v odklone od modelu tradičnej starostlivosti v klasických zariadeniach zviazaných inštitucionálnou kultúrou, t. j. od pasívneho modelu ochrany, k aktívnemu modelu podpory v prirodzenom prostredí miestneho spoločenstva (tzv. komunitná starostlivosť), Prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť vychádza z nasledovných princípov:

a) Rešpektovanie práv prijímateľov a ich zapojenie do procesov rozhodovania,

b) Prevencia inštitucionalizácie, uzatváranie inštitúcií, obmedzenie investícií do pôvodných inštitúcií,

c) Vytváranie komunitných služieb, holistický (komplexný) prístup,

d) Rozvoj ľudských zdrojov a efektívne využívanie zdrojov,

e) Kontrola kvality a neustále zvyšovanie informovanosti.

Medzi základné dôvody deinštitucionalizácie môžeme na Slovensku, podobne ako v iných krajinách EÚ, zaradiť, okrem viazanosti SR medzinárodnými dohovormi (ako napr. Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, Dohovor OSN o právach dieťaťa, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Európsku sociálnu chartu a ďalšie dokumenty) nasledujúce skutočnosti:

Osoby so zdravotným postihnutím nepotrebujú žiť v inštitúciách, bez ohľadu na to, ako závažné je ich zdravotné postihnutie, pretože nezávislý život vedie k väčšej samostatnosti a osobnostnému rozvoju jednotlivca za predpokladu, že sú k dispozícii potrebné sociálne služby. Život osôb so zdravotným postihnutím v bežnej spoločnosti, integrácia a inklúzia prináša výrazne pozitívny vplyv na majoritnú spoločnosť v etickej i komunikačnej oblasti. Z dlhodobej perspektívy je navyše ekonomicky výhodnejší ako život v inštitúcii. Rodiny s členom so zdravotným postihnutím by mali dostať takú podporu, aby títo členovia mohli ostať žiť doma alebo v komunite. Samotný život v inštitúcii s kolektívnym systémom vytvára nové hendikepy, ktoré človeka poznamenávajú na celý život (napr. o narušenie citového a sociálneho vývoja človeka a vytvorenie naučenej pasivity, bezmocnosti a závislosti, a v nie poslednom dôsledku sociálnej deprivácie). Život v nekoedukovaných a nepodnetných zariadeniach s kolektívnym systémom s nedostatkom osobného súkromia a samostatnosti vedie k narušeniu osobnej integrity človeka a zdravého rozvoja jeho citového života. Štruktúra práce personálu v inštitúciách je zameraná viac na jednotlivé pracovné úkony a rutinu, komunitné služby pracujú komplexne na napĺňaní individuálnych potrieb klientov. Komunitné služby s využitím výhody znalosti prostredia majú vyšší potenciál mobilizovať miestne a regionálne technické i ľudské zdroje na kvalitné poskytovanie služieb. Deti a ich rodičia, osoby so zdravotným postihnutím, seniori majú mať prístup k životným podmienkam a každodenným činnostiam, ktoré sú rovnaké, ako tie, v ktorých žije ostatná populácia.

Deinštitucionalizácia v rámci viacerých spojených procesov predpokladá z dlhodobého hľadiska aj postupné úplné zatvorenie a zrušenie inštitucionálnych služieb starostlivosti a zároveň vytvorenie, rozvoj a podporu efektívnej siete nových alebo existujúcich alternatívnych komunitných služieb. *Prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť* je proces dlhodobej a zásadnej zmeny systému, ktorého víziou a cieľom je vytvorenie a zabezpečenie podmienok pre nezávislý a slobodný život všetkých občanov, odkázaných na pomoc spoločnosti, v prirodzenom sociálnom prostredí komunity, s dostupnou a koordinovanou sieťou verejných služieb. Deinštitucionalizácia je proces, ktorý systém starostlivosti, pôvodne zameraný na ochranu osôb so zdravotným postihnutím **ich vylúčením** zo spoločnosti,

transformuje na systém, ktorý má za cieľ uľahčiť sociálnu **participáciu** (účasť občana na živote spoločnosti, tým, že ponúka široké spektrum služieb poskytovaných na úrovni komunity), rešpektujúc pri tom princípy výberu a rozhodovania.

Deinštitucionalizácia systému sociálnych služieb sa stáva novou sociálnou politikou pre najbližších 20 – 30 rokov. *Dlhodobým cieľom prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť je* zabezpečiť dostupnosť komunitných služieb a opatrení vykonávaných na úrovni komunity, t. j. utvoriť podmienky na život v prirodzenom sociálnom prostredí; zabezpečiť individualizáciu uspokojovania všetkých potrieb pre prijímateľov, ktorí sú dnes umiestnení v sociálnych zariadeniach inštitucionálneho charakteru *(vrátane vysporiadania sa s negatívami akými sú napr. depersonalizácia, nedostatok súkromia, obmedzené možnosti voľby, rutinné a stereotypné aktivity, paušalizované liečebné postupy, paternalizmus, segregovanosť od lokálnej komunity, nedostatok alternatívnych služieb v komunite, vysoká kapacita zariadenia, v správaní prijímateľov prevláda naučená pasivita a bezmocnosť, prijímatelia majú nedostatočne rozvinuté sociálne vzťahy).*

V súčasnej dobe neexistujú v Slovenskej republike zásadné legislatívne prekážky pre deinštitucionalizáciu systému sociálnych služieb. Zákon o sociálnych službách už teraz preferuje vo svojich viacerých častiach princípy nezávislého života, napr. povinnosť plánovať poskytovanie sociálnej služby podľa individuálnych potrieb, schopností a cieľov prijímateľa, poskytovanie terénnej sociálnej služby alebo ambulantnej sociálnej služby pred pobytovou sociálnou službou a iné. Napriek tomu bude potrebné, aby sa uskutočnili nevyhnutné legislatívne zmeny, ktoré eliminujú riziká a podporia procesy deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb.

V rámci novelizácie zákona o sociálnych službách je potrebné uskutočniť viaceré zmeny najmä v oblasti práv prijímateľov sociálnych služieb, ktoré sa musia premietnuť do povinností poskytovateľov, ale aj do podmienok registrácie nových poskytovateľov (zákaz registrovať veľkokapacitné zariadenia). Bude potrebné definovať v zákone chýbajúce služby a činnosti komunitného typu ako napr. centrá včasnej starostlivosti, podporovaný byt, individuálne plánovanie ako prevencia pred inštitucionalizáciu. Pre úspešný proces prechodu z inštitucionálnej

na komunitnú starostlivosť je nevyhnutné definovať štandardy kvality sociálnych služieb na národnej úrovni. V rámci legislatívnych zmien sa predpokladá vytvorenie systému celoživotného vzdelávania zamestnancov sociálnych služieb.

Je potrebné zákonom ustanoviť podporu rodine, ktorej sa narodilo dieťa so zdravotným postihnutím, už od narodenia (nie od 3 rokov veku dieťaťa) a podporiť rozvoj sociálnych služieb pre ohrozené rodiny, vrátane bývania ako dôležitý nástroj predchádzaniu vynímania detí z rodín. Je potrebné obnoviť multifunkčné centrá včasnej starostlivosti, vypracovať metodiky pre pomoc rodinám a iným neprofesionálnym opatrovateľom, implementovať do sociálnej práce metódu individuálneho plánovania a zabezpečiť dostatok rôznorodých služieb komunitnej starostlivosti pre všetky životné fázy človeka s postihnutím.

Špecifickým cieľom transformácie a deinštitucionalizácie sociálnych služieb pre seniorov je reprofilizovať existujúce zariadenia pre seniorov a zariadenia opatrovateľskej starostlivosti na zariadenia s dočasným/krátkodobým, či týždenným pobytom a racionalizovať ich kapacitu pre potreby obyvateľov daného územia /komunity. Podmienkou tohto postupu je maximálne posilnenie sociálnych služieb terénneho a ambulantného charakteru, vrátane neformálneho opatrovateľstva. V podmienkach rozptýleného osídlenia, či nevyhovujúcej bytovej štruktúry je vhodné vytvárať nájomný bytový fond pre seniorov v lokalitách s prístupnými verejnými službami. Z hľadiska služieb môže ísť o sociálne nájomné bývanie pre seniorov, kde sa vykonáva dohľad. *Osobitné riešenie* bude vyžadovať reprofilizácia tých zariadení sociálnych služieb, ktoré poskytujú osobitne intenzívnu sociálnu a zdravotnú starostlivosť pre obyvateľov, pre ktorých iné druhy služieb nie sú vhodné alebo účinné. V roku 2011 sa začalo pracovať na osobitnom zákone o dlhodobej starostlivosti, ktorá bude integrovať potrebnú zdravotnú a sociálnu starostlivosť na jednom mieste: buď v nízko kapacitnom zariadení alebo integrovanou ambulantnou a domácou starostlivosťou. Pripravovaný zákon o dlhodobej starostlivosti musí obsahovať ako základný princíp prioritu komunitnej starostlivosti pred inštitucionálnou starostlivosťou.

V službách zamestnanosti je nevyhnutné vo verejnom záujme financovať zo zákona agentúry podporovaného zamestnávania,

chránené dielne a chránené pracoviská, bez ktorých nie je možné ciele deinštitucionalizácie naplniť. V tomto smere sa bude uskutočňovať príprava a podpora prijímateľov sociálnych služieb, manažmentu a zamestnancov zariadení sociálnych služieb so zameraním **na rozvoj a využitie individuálneho pracovného potenciálu osôb so zdravotným postihnutím v prirodzenom prostredí komunity**. Práca a pracovné uplatnenie je jednou zo základných súčastí bežného života v komunite. Je nevyhnutné vytvoriť komplexný systém podpory v oblasti zamestnávania v miestnej komunite, a to tak, aby sa aj pomocou neho stali prijímatelia služieb jej plnohodnotnými členmi. Z tohto dôvodu je potrebné zapojiť do procesov deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, miestnych zamestnávateľov, agentúry podporovaného zamestnávania a samosprávu.

Je dôležité, aby súčasne s týmito procesmi prebehla aj legislatívna zmena v oblasti podporovaného rozhodovania, ktorá bude súčasťou Občianskeho zákonníka. Návrhy rekodifikácie Občianskeho zákonníka už v súčasnosti obsahujú zásadné zmeny týkajúce sa spôsobilosti na právne úkony, jednou z hlavných je vylúčenie pozbavovania spôsobilosti na právne úkony. V roku 1990 bolo až 93 % prijímateľov sociálnych služieb pozbavených spôsobilosti na právne úkony. Počet prijímateľov pozbavených spôsobilosti na právne úkony podľa Ministerstva vnútra SR nie je k dispozícii, preto je nemožné v súčasnosti určiť ich presný počet. Za 20 rokov sa trend podmieňovania zabezpečenia sociálnych služieb nutnosťou pozbavenia spôsobilosti na právne úkony v značnej miere nezmenil, čo potvrdzuje aj prehľad rozhodovacej činnosti slovenských súdov v tejto otázke. Za obdobie rokov 2001 – 2009 slovenské súdy rozhodli priemerne každoročne zhruba o 1000 pozbaveniach spôsobilosti na právne úkony a o 30 obmedzeniach spôsobilosti na právne úkony pre duševnú poruchu. Naopak, zrušenie rozhodnutia o pozbavení spôsobilosti na právne úkony bolo vykonané v rokoch 2001 – 2009 iba v 228 prípadoch a zrušenie rozhodnutia o obmedzení na právne úkony v 6 prípadoch. Z pohľadu sociálnych služieb a podporovaného zamestnávania využívanie viac reštriktívnej formy (pozbavenie spôsobilosti na právne úkony) pred menej reštriktívnou formou (obmedzenie spôsobilosti na právne úkony) významne obmedzuje základné ľudské práva a podporu nezávislého života v komunite. Tento stav je pre nezávislý život v

komunite veľmi rizikový a môže skomplikovať celý proces transformácie a deinštitucionalizácie.

Z hľadiska finančného zabezpečenia procesu deinštitucionalizácie je potrebné využívať zdroje EU. V rokoch 2008 – 2010 nebol Regionálny operačný program (ROP) zameraný na podporu rozvoja komunitných služieb. V súlade so stratégiou ROP bolo v tomto období viac ako 185 mil. EUR z prioritnej osi 2 tohto programu prerozdelených na projekty rekonštrukcie existujúcich a výstavbu nových zariadení sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately. V priebehu roku 2010 prijala Európska komisia odporúčania ad-hoc expertnej skupiny pre deinštitucionalizáciu a požiadala členské štáty, aby zostávajúce finančné prostriedky z Európskeho fondu pre regionálny rozvoj (ERDF) použili na podporu procesov deinštitucionalizácie a transformácie. Revízia ROP špecifikovala a podporila práve možnosti financovania aj týchto procesov. Prostriedky z ERDF sa môžu použiť na krytie kapitálových nákladov – budovanie a rekonštrukciu nových typov zariadení sociálnych služieb komunitného charakteru a na transformáciu a deinštitucionalizáciu zariadení sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Z ROP sa plánuje v rokoch 2012 – 2015 využiť na procesy deinštitucionalizácie finančné prostriedky v sume minimálne 20 mil. EUR z Prioritnej osi 2 Sociálna infraštruktúra. Vybrané pilotné projekty (5-8) budú mať možnosť využiť tieto investičné zdroje na prípravu a realizáciu podmienok účelovej výstavby domov/domácností pre podporované bývanie a rekonštrukciu vhodných objektov pre požadované komunitné služby. Nepredpokladá sa využitie tohto fondu pre iné investície do existujúcich objektov zariadení. Európsky sociálny fond je druhým zdrojom, ktorý môže prispieť na prípravu a podporu procesov deinštitucionalizácie a transformácie. V rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa pripravujú národné projekty, ktoré budú financovať „mäkkú“ časť podporných procesov tak, aby zapojené zariadenia zvládli prechod z inštitucionálnej starostlivosti na komunitné služby. Transformačné projekty financované z ROP budú podporené aj z OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia vo výške cca 1,5 mil. EUR. ESF môže poskytnúť finančné prostriedky najmä na školenie manažmentu a personálu, na prípravu prijímateľov služieb transformujúcich sa zariadení, aby zvládli prechod do nového prostredia, na koordinačné,

poradenské a supervízne aktivity súvisiace s transformáciou, na monitoring a hodnotenie výsledkov a pod. Tieto individuálne projekty budú ESF predkladať zariadenia realizujúce pilotné projekty podporené z ERDF. Ich účelom bude podpora udržania finančných nákladov na súbežnú prevádzku rušeného zariadenia a nových komunitných služieb v obmedzenom časovom limite.

Naša spoločnosť stojí pred výzvou, ktorej čelí celá Európa a tou je modernizácia sociálnych služieb. Potvrdzuje sa nimi však aj hlavné poslanie týchto služieb, ktorým je sociálna súdržnosť, ich transformácia a evidentný potenciál zamestnanosti, čím sa sociálne služby stávajú neoddeliteľnou súčasťou lisabonskej stratégie.

ThLic. PhDr. PaedDr. Branko Tupý, PhD
Komunita Kráľovnej pokoja Radošina
956 05 Radošina

SOCIÁLNE SLUŽBY, TRH PRÁCE A PRINCÍPY SOLIDARITY A SUBSIDIARITY

SOCIAL SERVICES, LABOR MARKET AND PRINCIPLES SOLIDARITY AND SUBSIDIARITY

Boris Hrdý

Keywords:
Labor market, social services, solidarity, subsidiarity, health care, Social Services Act

Kľúčové slová:

Trh práce, sociálne služby, solidarita, subsidiarita, zdravotníctvo, zákon o sociálnych službách

Úvod

Systém poskytovania sociálnych služieb v Slovenskej republike už viac ako dvadsať rokov od nežnej revolúcii nedokázala stabilizovať a postaviť na nespochybniteľných pilieroch žiadna z doterajších vládnych garnitúr. O to výraznejšie sa prejavuje jeho nefunkčnosť a silnejú hlasy požadujúce jeho nápravu a stabilizovanie. Sociálne služby potrebujú zmenu, ktorú bude nutné upravovať len v detailoch vyplývajúcich z každodennej praxe. Zároveň je potrebné vytvoriť zo sociálnych služieb príťažlivú oblasť pracovného uplatnenia pre všetkých, ktorí sa svoje schopnosti rozhodli venovať službe všetkým odkázaným na pomoc.

Trh práce a poskytovanie sociálnych služieb

Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky (ďalej len „Štatistický úrad“) bolo v druhom štvrťroku 2012 v Slovenskej republike 2 702 700 ekonomicky aktívnych obyvateľov (dva milióny sedemstodva tisíc sedemsto). V tom istom období bolo v SR 2 334 700 pracujúcich. Evidovaných nezamestnaných bolo 368 000. Počet zamestnaných v zdravotníctve a sociálnych službách bolo v druhom štvrťroku 163 100, čo predstavuje 7 % z celkového počtu pracujúcich.

Na porovnanie možno uviesť, že v odvetví vzdelávanie pracovalo 160 600 pracujúcich (6,9 % z celkového počtu pracujúcich), v odvetví stavebníctvo 235 500 pracujúcich (10 %). Najväčšiu skupinu pracujúcich v SR tvoria zamestnaní v odvetví veľkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov, pričom v tomto odvetví pracuje 289 100 pracujúcich (12,4 %).

Trh práce v SR ponúkal v odvetví zdravotníctvo a sociálne služby 680 (4,1 %) voľných pracovných miest, pričom v období druhého štvrťroka 2012 ich v hospodárstve SR bolo 16 568. Na porovnanie bolo v odvetví vzdelávanie 275 (1,7 %) voľných pracovných miest, v odvetví stavebníctvo 365 voľných miest (2,2 %) a v oblasti veľkoobchod, maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov bolo 1 349 voľných pracovných miest (8,1 %). Štatistický prehľad na úvod uzatvára počet nezamestnaných, ktorých bolo v SR v druhom štvrťroku 368 000 (13,6 %), z čoho 6 100 (0,2 %) osôb bolo v odvetví zdravotníctvo a sociálne služby.

Čo sa počtu zamestnancov týka, tak sociálne služby spolu so zdravotníctvom, patria do skupiny najpočetnejšie zastúpených odvetví. Je možné predpokladať, že dopyt po pracovnej sile v tejto oblasti, bude v súvislosti s demografickým vývojom neustále rásť a to aj napriek tomu, že v odvetví zdravotníctvo a sociálne služby sa v mnohých prípadoch ešte stále stretávame s prezamestnanosťou.

Uvádzané údaje skresľuje fakt, že sociálne služby nie sú v štatistickom vykazovaní samostatným odvetvím, čím je najviac ovplyvnený najmä údaj o priemernej nominálnej mzde. Štatistický úrad udáva priemernú nominálnu mzdu v odvetví zdravotníctvo a sociálna pomoc 749 €, pričom tento údaj je ovplyvnený vyšším finančným ohodnotením v zdravotníctve. Priemerná nominálna mzda sa v sociálnych službách pohybuje približne o 150 až 200 € nižšie.

Sociálne služby zahŕňajú rozmanité profesie z viacerých odborov a ponúkajú na trhu práce širokú škálu uplatnenia. Rozmanitosť vedných odborov sa prejavuje aj v požiadavke na rozsah nadobudnutého vzdelania. Pôsobenie v sociálnych službách si vyžaduje znalosť poznatkov z viacerých vedných disciplín nielen humanistického smeru. Poznatky zo sociálnej práce, psychológie, pedagogiky, či ošetrovateľstva sú nevyhnutnou výbavou úspešného pracovníka v sociálnych službách. Len veľmi pozitívne možno hodnotiť súčasný trend, keď sa v rámci legislatívy zvyšujú kvalifikačné

požiadavky na odborných zamestnancov v sociálnych službách. Nedostatkom je, že samotné teoretické vzdelávanie, je podľa našich skúseností poskytovateľa sociálnych služieb, napojené na prax iba obmedzene. Jedným z kľúčových sa javí aj samotný záujem absolventov o uplatnenie sa a zotrvanie v systéme sociálnych služieb, ktorý je podľa pedagógov veľmi nízky. Rozhodujúcim motivačným prvkom a zároveň jednou z podmienok udržania kvalitne pripravených profesionálov v sociálnych službách je úroveň finančného ohodnotenia. Na trhu práce je len veľmi ťažko konkurovať niektorým odvetviam, ktorých priemerné finančné ohodnotenie sa pohybuje na úrovni dvoj alebo dokonca trojnásobku toho, čo môžu uchádzačom na trhu práce ponúknuť sociálne služby. V súvislosti s nízkou úrovňou miezd v sociálnych službách v porovnaní s inými odvetviami musíme zároveň pripomenúť aj náročnosť práce, ktorou pokrývajú všetky oblasti starostlivosti o človeka v nepriaznivej životnej situácii. Je teda zrejmý nepomer medzi výkonom a mzdou, najmä v neproduktívnej sfére, v ktorej sa dosiahnutý výsledok nedá zhodnotiť výškou produkcie, či dosiahnutým ziskom. Pozitívnym dôsledkom tohto nepriaznivého stavu je, že v systéme sociálnych služieb zostávajú pracovať ľudia so skutočným záujmom až odhodlaním venovať sa sociálnej problematike profesionálne. Nízke finančné hodnotenie zamestnancov však týmto nemožno žiadnym spôsobom ospravedlňovať. V konkurencii zamestnávateľov na trhu práce môže byť pre zamestnávateľa v sociálnych službách určitou nevýhodou aj úroveň sociálnej politiky, ktorú môže potenciálnym zamestnancom ponúknuť. Pokiaľ chceme hovoriť o trhu práce, sociálnych službách a ich vzájomných súvislostiach, nemožno opomenúť vplyvy okolitých pracovných trhov. V sociálnych službách je tým najväčším konkurentom pracovný trh Rakúska, ktorý je príťažlivejší najmä z dôvodu vyššieho finančného ohodnotenia. Vyššia atraktivita zahraničných pracovných trhov sa však rovnako dotýka aj ostatných odvetví a v súčasnosti je ťažké týmto trhom konkurovať.

Sociálne služby ako prostriedok pre praktickú aplikáciu solidarity a subsidiarity a dostupnosť spoločných dobier

Tak ako sociálne služby znamenajú širokú škálu možností na trhu práce, mali by byť prostriedkom realizácie štátnej sociálnej politiky.

Nástroje štátnej politiky vytvárajú priestor pre subjekty, ktorých záujmom je vykonávanie a zabezpečovanie sociálnych služieb. Sociálna politika krajiny je stanovená najmä v právnych normách, ktoré sú zabezpečované priamo v praxi. Jednou z takýchto noriem v Slovenskej republike je v súčasnosti zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnych službách“), ktorý neustále podlieha vážnej diskusii a kritike. O tom svedčí aj jeho častá novelizácia, keď od jeho účinnosti, dňa 1. 1. 2009, bol novelizovaný už štyri krát, pričom o niektorých jeho ustanoveniach Ústavný súd rozhodol ako o protiústavných. Ďalšiu rozsiahlejšiu novelizácia v súčasnosti pripravuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Jeho definitívne znenie bude isto ešte predmetom rôznych odborných diskusií a na jeho finálnu podobu si budeme musieť ešte počkať. Aký by však mal byť zámer takejto normy? Na akých princípoch by mala byť postavená? Určite by základom takejto normy mali byť princípy ako solidarita, subsidiarita a mala by vytvárať priestor pre zabezpečovanie prístupu jednotlivcov a komunít k spoločným dobrám. Je dnes platný zákon o sociálnych službách postavený na týchto pilieroch?

Skôr ako zhodnotíme prítomnosť týchto princípov v súčasnosti platnom zákone, zamyslime sa postupne nad významom jednotlivých pojmov.

Solidarita je podstatné meno pochádzajúce z francúzskeho *solidaire*. Označuje správanie dobrosrdečnosti a pochopenia, ale hlavne aktívnu bezplatnú námahu, aktivitu smerujúcu v ústrety potrebám a nedostatkom niekoho, kto potrebuje pomoc. V prípade sociálnej solidarity sa hovorí o aktivitách vykonávaných inštitúciami zameraných na pozdvihnutie osôb nachádzajúcich sa na okraji spoločnosti z dôvodu ekonomických problémov (nezamestnaných, osôb s nízkym príjmom, penzistov) alebo problémov iného pôvodu (chorých, invalidných, cudzincov a pod.) (1)

Solidarita je aktívna bezplatná námaha, znamená to slobodné a dobrovoľné rozhodnutie sa poskytnúť nezištnú pomoc niekomu, kto ju potrebuje. Princípom je slobodné a dobrovoľné rozhodnutie. Nemôže byť vynucované, prikázané a sankcionované. Solidarita inštitúcie, ktorú zákon o sociálnych službách nazýva poskytovateľ sociálnej služby, by mala byť schopná poskytnúť službu, pomoc osobe

- prijímateľovi služby, ktorý ju potrebuje ale nedisponuje s prostriedkami na jej zakúpenie. V praxi to znamená možnosť slobodne stanoviť ceny za poskytovanie sociálnych služieb a následne finančné prostriedky rozdeľovať tak, aby mohli byť uhradené všetky náklady na službu, aby boli za svoju prácu primerane a dôstojne odmenení zamestnanci poskytovateľa, ktorý by zároveň mohol realizovať solidaritu v praxi. Toto je možné realizovať iba za predpokladu, že získané prostriedky od klientov, prijímateľov služby, ktorí sú ochotní a schopní za služby zaplatiť viac, poskytovateľ použije v prospech tých, ktorí sa nachádzajú na okraji spoločnosti práve z dôvodu ekonomických problémov.

Súčasný zákon o sociálnych službách nevytvára podmienky pre takúto aplikáciu solidarity. Systém financovania je nastavený tak, že finančné prostriedky, ktoré poskytovateľ získa od prijímateľa, mu znižujú príspevok na prevádzku služby, a preto nemôže vykonávať solidaritu v praxi. Zjednodušene povedané, poskytovateľ je sankcionovaný za to, že získal viac finančných prostriedkov, a tak mu nezostávajú prostriedky na pomoc osobám nachádzajúcim sa na okraji spoločnosti.

Subsidiarita je pojem ktorý vyjadruje princíp, na základe ktorého ak je subjekt na nižšej úrovni schopný niečo robiť, subjekt na vyššej úrovni ho musí nechať urobiť danú úlohu, prípadne mu môže byť pri danej aktivite nápomocný. Štefan Strieženec definuje subsidiaritu ako nezasahovanie vyšších riadiacich úrovní do nižších, čím sa vytvára priestor na aktivizáciu ich činností, umožňujúci participáciu. (2) Prvý náznak princípu subsidiarity sa objavil v encyklike pápeža Leva XIII. *Rerum Novarum* v roku 1981, ale presnejšiu formuláciu vyjadril až pápež Pius XI. v encyklike *Quadragesimo Anno* v roku 1931: *„...ak je nepovolené odobrať jednotlivcom to, čo môžu vykonávať vlastnými silami a vlastným úsilím a prideliť to spoločenstvu, tak je nespravodlivé preniesť na väčšiu a vyššiu spoločnosť to, čo môžu vykonávať menšie a nižšie spoločenstvá. A práve v tomto spočíva veľká ujma a zároveň rozvrat správneho usporiadania spoločnosti. Prirodzenou náplňou akéhokoľvek zásahu samotnej spoločnosti je totiž pomôcť subsidiárnym spôsobom článkom spoločenského organizmu, a nie zničiť ich a pohltiť.“(3)*

Ak sa pozrieme na realizáciu subsidiarity v praxi zákona o sociálnych službách, tak hneď v § 3 ods. 3 zákona o sociálnych službách, je ako poskytovateľ sociálnej služby definovaná obec, právnická osoba zriadená obcou alebo založená obcou, právnická osoba zriadená vyšším územným celkom alebo založená vyšším územným celkom a iná osoba.(4) Princíp subsidiarity v tomto konkrétnom ustanovení je postavený na ruby a už z neho sa dá predpokladať, aký je zámer tvorcov zákona. Viac ako subsidiarita sa v našom zákone o sociálnych službách nachádzajú snahy o prenášanie aktivít, činnosti a zdrojov na vyššiu úroveň spoločenskej moci. Štátna správa a samospráva sa tak stávajú zložkami, ktoré nevytvárajú priestor pre pluralitu poskytovania služieb, slobodu výberu poskytovateľa a vyššiu mieru zodpovednosti menších skupín ale ich centralizujú natoľko, že hrozí pohltenie menších tými väčšími. Princíp subsidiarity nie je zachovaný ani z hľadiska financovania poskytovania sociálnych služieb, keď samospráva rozhoduje o poskytnutí finančných príspevkov na jednotlivé sociálne služby poskytovateľovi, ktorého nezriadila. Tento sa tak stáva vazalom ľubovôle samosprávnych inštitúcii, ktoré rozhodujú o bytí, či nebytí poskytovateľov jednotlivých služieb.

Spoločné dobro podľa prvej a najvšeobecnejšej definície je súhrn takých podmienok spoločenského života, ktoré umožňujú kolektívom, ako aj jednotlivcom dosiahnuť vlastnú dokonalosť v plnej miere a v čo najkratšom čase. Spoločné dobro nepozostáva iba v jednoduchom súčte jednotlivých dobier každého subjektu spoločnosti. Tým, že je spoločné dobro všetkých a každého je a zostane spoločným, pretože je nedeliteľným a len spoločnými silami je ho možné dosiahnuť, rozvíjať a spravovať, aj z pohľadu budúcnosti. Spoločnosť, ktorej úmyslom je na všetkých úrovniach zostať v službe ľudským bytostiam je tá, ktorá si za prioritný cieľ dáva spoločné dobro, ako dobro všetkých ľudí a celého človeka. Človek nemôže nájsť svoje naplnenie iba v sebe samom, neuvažujúc o svojom bytí ako o bytí „s“ inými a „pre“ iných. Štát musí v skutočnosti garantovať dohodu, jednotu a organizáciu civilnej spoločnosti, ktorej je vyjadrením spôsobom, ktorým môže byť spoločné dobre dosahované za prispenia všetkých obyvateľov. Jednotlivec, rodina, verejnoprospešné organizácie nie sú schopní dosahovať sami o sebe ich úplný rozvoj. Z toho vyplýva nutnosť politických inštitúcií, ktorých účelom je sprístupňovať osobám

nevyhnutné dobrá – materiálne, kultúrne, morálne, spirituálne – vedúce k opravdivému ľudskému životu. Cieľom spoločenského života je spoločné dobro historicky realizovateľné. (5) Takto charakterizované spoločné dobro musí byť obsahom celej organizácie štátu, jej zákonodarnej, výkonnej i súdnej moci. Vieme, že v týchto oblastiach mnohokrát zlyháva a nedokáže zabezpečiť dostupnosť spoločných dobier pre všetkých. Aj vyššie uvedené súvislosti týkajúce sa zákona o sociálnych službách naznačujú, že ani v oblasti poskytovania sociálnych služieb nie sú vytvorené podmienky pre jeho vytváranie a spolupodieľanie sa všetkých na jeho dostupnosti. Ak nebudú pre všetkých poskytovateľov vytvorené rovnaké podmienky, nebude ani možné spolupodieľať sa na vytváraní a sprístupňovaní spoločného dobra.

Záver

Ak chceme dosiahnuť zmenu v oblasti poskytovania sociálnych služieb, musíme si ujasniť základné princípy, na ktorých túto službu chceme postaviť. Dovolím si tvrdiť, že štát ako i samospráva by v tejto oblasti mal byť v maximálnej miere naklonený pluralite poskytovania služieb a vzdať sa vlastného záujmu prioritne poskytovať sociálne služby. Na základe princípov dobrovoľnej solidarity a subsidiarity vytvárať podmienky tak pre dostupnosť ako aj vytváranie spoločných dobier pre všetkých. Zabezpečiť dostupnosť pre všetkých znamená poskytnúť rovnako odkázaným rovnakú podporu, ktorá im zabezpečí slobodu voľby nevyhnutnej služby.

Úlohou nás, poskytovateľov, je organizovať poskytovanie služieb tak, aby sme dokázali zabezpečiť kvalitu služieb pri maximálnej možnej miere efektivity. Myslím, že stále máme na čom pracovať. Našim nevyhnutým podielom zabezpečovania spoločných dobier bude poskytovať stabilné a dôstojné pracovné príležitosti zamestnancom a zároveň vytvárať také podmienky, aby sme mohli, najmä v priestore cirkevných organizácii, realizovať solidaritu v praxi tak, ako ju od nás spoločnosť očakáva.

Zoznam bibliografických zdrojov

(1) *Soliadarietà:* [online]. [cit. 2012-10-01]. Dostupný z www: http://it.wikipedia.org/wiki/Solidariet%C3%A0

(2) STRIEŽENEC, Š: *Úvod do sociálnej práce.* Trnava : AD. 1999. 215 s. ISBN 80-967589-6-9. s. 209.

(3) Pius XI.: *Quadragesimo Anno. In: Dokumenty sociálnej náuky Cirkvi.* Trnava : Spolok svätého Vojtecha, 2007. 597 s. ISBN 978-80-7162-694-7. s. 81.

(4) § 3 ods. 3 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách

(5) Compendio della Dottrina sociale della chiesa : [online]. [cit. 2012-09-30]. Dostupný z internetu: http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_it.html#I.%20SIGNIFICATO%20E%20UNIT%C3%80

PhDr. Boris Hrdý
Trnavská arcidiecézna charita
Hlavná 43, 917 01 Trnava
email: riaditel@charitatt.sk
mobil: +421 903 402 133

NOVÉ VÝZVY NA TRHU PRÁCE
NEW CHALLENGES IN THE LABOUR MARKET

Kristína Huttová

Abstrakt:

Príspevok pojednáva o problémoch zamestnanosti mladých ľudí. Tieto priamo súvisia so vzdelávaním a odbornou prípravu.

Keywords:
Unemployment, graduate, high school, higher education, financing of education, professional training, motivation, short-term employment, labor market, reforms.

Kľúčové slová:

Nezamestnanosť, absolvent, stredoškolské vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie, financovanie školstva, odborné vzdelanie, motivácia, krátkodobé zamestnanie, reformy, trh práce.

Úvod

V poslednom období sú živo diskutované témy ako na Slovensku tak aj v EU o vysokej miere nezamestnanosti mladých ľudí a na druhej strane o nedostatku odborníkov na trhu v odvetviach, ktoré môžu prispieť k oživeniu trhu a ekonomiky. Tento jav výrazne pozorujeme aj na Slovensku. Je to všetko dôsledok finančnej krízy?

Miera nezamestnanosti na Slovensku

Nezamestnanosť na Slovensku sa pohybuje okolo 13, %, čo je 6. najvyššia hodnota v Európskej únii. Medzi najrizikovejšie skupiny, ktorých sa dotýka nezamestnanosť sú mladí ľudia vo veku do 24 rokov. Táto veková skupina má omnoho vyššiu nezamestnanosť ako ostatné vekové skupiny. Miera nezamestnanosti mladých na Slovensku je nad úrovňou 35 %, čo predstavuje približne 78 000 nezamestnaných absolventov. Vyššiu mieru majú len Španielsko a Grécko, takže Slovensko obsadilo 3. miesto.

Pri hľadaní príčin takejto vysokej nezamestnanosti mladých ľudí sa stále čoraz viac poukazuje na neefektívny školský systém, na zlú komunikáciu medzi školstvom a trhom práce. Áno, je to jedna

z hlavných príčin, ale zďaleka nie jediná. Na boj proti nezamestnanosti mladých ľudí sa musí zmeniť myslenie samotných uchádzačov, musia sa zmeniť slová na činy. Bez zmeny priorít štátu a bez príležitostí na prax zo strany podnikov, je to boj s veternými mlynmi.

Som zamestnankyňa Trnavskej univerzity v Trnave, pracujem v školstve, a teda môj príspevok sa bude týkať hlavne pohľadu z oblasti školstva a to: % nezamestnanosti mladých ľudí ako absolventov jednotlivých typov škôl ako aj pripravované zmeny v oblasti stredného a vysokého školstva

Problémy v školstve

V roku 2011 ukončilo štúdium viac ako 120 000 absolventov stredných a vysokých škôl. Z pohľadu dosiahnutého vzdelania sú na tom najlepšie mladí s ukončeným stredoškolským a vysokoškolskym vzdelaním s mierou 31%-36%, najvyššiu mieru nezamestnanosti majú mladí so základným vzdelaním ako v rámci Slovenska tak aj v rámci Európskej únie s mierou nad 63 %..

Problémom nie je vždy len nedostatok pracovných pozícií na trhu práce pre túto skupinu, ale častokrát je to naopak, kedy je dostatok pracovných ponúk, ale nedostatok kvalifikovaných absolventov. Až dve tretiny absolventov končia humanitne zamerané odbory (ekonómia, právo či sociálna práca), pričom podľa EK trpí celá Európa akútnym nedostatkom vzdelaných a kvalifikovaných pracovníkov v oblasti vedy, technológií a inžinierstva, na trhu práce sa v súčasnosti uplatnia najmä absolventi technického zamerania (programátori, elektrotechnici), ktorých je nedostatok .Dve tretiny firiem sa sťažujú, že vzdelávacie systémy ich krajín nie sú vôbec alebo len málo úspešné pri rozvoji finančných a podnikateľských schopností mladých ľudí. E komisia odhaduje, že v najbližších piatich rokoch bude v sektore IKT (informačno komunikačných technológií) chýbať 700 tisíc pracovníkov.

Slovenský vzdelávací systém má množstvo nedostatkov. Školstvo sa deformuje z roka na rok pribúdajúcimi reformami, na ktoré školy ani nestíhajú patrične zareagovať a už sa tieto reformy opäť menia, nehovoriac o tom, že sú častokrát neúčinné a neefektívne. Medzi najväčšie nedostatky školstva je zlé financovanie školstva. Slovensko

dáva najnižšie percento HDP na vzdelanie . Školy dostávajú finančné dotácie na základe kvantity a nie kvality. Školy sa vďaka tomu neorientujú na kvalifikovanosť a odbornosť absolventov a preto by mala byť dotácia štátu do oblasti vzdelávania podľa toho, ako vysoko sú kvalifikovaní študenti po ukončení štúdia a ako sa uplatnia na trhu práce.

Žiaci stredných škôl sa pri výbere vysokej školy nerozhodujú podľa toho, či ich odbor bude mať po vyštudovaní uplatnenie na trhu práce, ale skôr prihliadajú na náročnosť štúdia, na prijímacie konanie, na názory rodiny a známych, na vzdialenosť školy od bydliska a pod. Pre vysoké školy je prvoradé, aby mali študijné programy akreditované a aby pokryli kapacity katedier. Ministerstvo školstva SR financuje vysoké školy plošne bez kontroly výstupu, čoho dôsledkom je napr. nadmerné množstvo ekonómov, soc. pracovníkov a nedostatočný počet medicínsky alebo technicky vzdelaných ľudí. Takéto chovanie vytvára nerovnováhu na trhu práce a preto je potrebné, aby štát svojou fiškálnou politikou vytvoril podmienky pre opätovnú rovnováhu. Avšak toto nie je problém iba Slovenska, ale celej Európskej únie.

Odborné vzdelávanie a praktická príprava

V súčasnej právnej úprave v oblasti odborného vzdelávania a prípravy ‚Zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a účinný od 1. septembra 2009, je právnou úpravou riešiacou problematiku **podporných mechanizmov** odborného vzdelávania a prípravy v stredných školách a školských zariadeniach.

Vytvorením tejto právnej úpravy sa počítalo s účasťou zamestnávateľov v stredoškolskom odbornom vzdelávaní a príprave, pretože účasť zamestnávateľov v stredoškolskom odbornom vzdelávaní a príprave niesla pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona znaky dobrovoľnosti. Napriek tejto skutočnosti zamestnávatelia naďalej často poukazujú na to, že stredoškolské odborné vzdelávanie a príprava nedostatočne reaguje na aktuálne potreby trhu práce a nedokáže pripraviť kvalifikovanú pracovnú silu v takej miere, aby bola schopná bezprostredne po ukončení štúdia priamo vstúpiť do pracovného procesu na konkrétnych pracovných pozíciách.

Slovensko potrebuje radikálnu reformu školstva, nie pomalú, ak chce, aby boli absolventi ľahšie uplatniteľní na trhu práce. MŠ hľadá riešenia na zlepšenie súčasného stavu. Tu sú niektoré diskutované návrhy a riešenia:

- Sledujú a zverejňujú sa informácie o uplatniteľnosti absolventov stredných a vysokých škôl podľa jednotlivých študijných a učebných odborov na trhu práce.
- Jedno z kritérií financovania VŠ má byť aj uplatniteľnosť absolventov na trhu práce.
- MŠ môže vyhlásiť prioritné študijné odbory, ktoré majú v strednodobom horizonte možnosť uplatniť sa na trhu práce a teda poskytne na tieto programy zvýhodnené štátne pôžičky alebo na prioritné študijné odbory nezavedie školné. Presne opačne sa môže správať MŠ pri študijnom odbore, ktorých absolventov je prebytok na trhu práce.
- Má sa regulovať otváranie nových škôl a učebných a študijných odborov.
- Samosprávne kraje by mali mať kompetencie určovať počty tried prvého ročníka všetkým stredným školám vo svojej zriaďovateľskej pôsobnosti .
- Motivácia zamestnávateľov, ktorí vstúpia do odborného vzdelávania a prípravy, daňovými stimulmi
- Motivácia absolventa strednej odbornej školy pripraveného na výkon povolania v súlade s požiadavkami zamestnávateľa, aby zotrval u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- Podporovať vykonávanie praktického vyučovania žiakov stredných odborných škôl u iných fyzických osôb alebo právnických osôb.

Hlavnými úlohami pri napĺňaní stanoveného cieľa sú: (podľa **Národného programu reforiem Slovenskej republiky 2011 – 2014**)

- zabezpečiť užšie prepojenie odborných škôl s praxou, tj. zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy tak, aby

jeho absolventi boli schopní bezprostredne po skončení štúdia priamo vstúpiť do pracovného procesu

- upraviť kompetencie jednotlivých subjektov zapojených do odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce.
- zlepšiť zapojenie zamestnávateľov a zamestnávateľských zväzov do systému odborného vzdelávania a prípravy, aby sa odborná prax vo väčšej miere vykonávala priamo v podnikoch.
- upraviť normatívne financovanie tak, aby sa sieť odborných škôl priebežne prispôsobovala požiadavkám trhu
- prijať opatrenia podporujúce záujem žiakov o odborné vzdelávanie a prípravu v súlade s potrebami trhu práce.

Reformy sa musia dotýkať viacerých ministerstiev a oblastí, pretože reforma iba jedného rezortu nemusí byť efektívna. Je vytvorený tím ktorí vedú sekcie na ministerstvách práce, školstva, dopravy alebo hospodárstva či ústredia práce, reprezentanti európskych štruktúr, zamestnávateľské organizácie alebo personálne agentúry, pretože teraz sa považuje za veľký problém veľmi zlá komunikácia štátu so zamestnávateľmi, úradmi práce a pod. Ich postoj je pasívny, pričom by mal byť práve naopak – proaktívny (Konferencia Euractiv 28.2.2012)

Doteraz môj príspevok poukazoval na problémy v školstve, ale teraz poukážem na dva prípady, keď nie je zlý iba vzdelávací systém, ale ako som spomínala reforma sa musí dotýkať viacerých ministerstiev a oblastí .

1.Dvaja študenti strednej odbornej stavebnej školy (študenti nie je pojem na mieste) absolvovali odbornú prax v nemenovanej spoločnosti. Po úspešnom ukončení praxe dostali len pozitívne hodnotenia od kolegov a nadriadených, čo vyústilo do pracovnej ponuky na TPP *(trvalý pracovný pomer)* po ukončení štúdia. Odozva z ich strany bola negatívna a dôvody nasledovné: „**Ja pôjdem pracovať do Anglicka.**“ Alebo: „Ja pôjdem na vysokú školu, chcem byť manažér.“ Podobných prípadov ľudí je mnoho. Je veľa absolventov vysokých škôl, ktorí odišli pracovať do zahraničia

na(neodborné pozície) a po návrate nemajú záujem pracovať za mzdy primerané slovenskému trhu.

2. zamestnávatelia požadujú dlhodobú prax a akademický titul. Titul však nie je častokrát primárne zameraný na vykonávanú činnosť.

Alternatívne formy zamestnávania

Súčasný trend v oblasti zamestnania mladého človeka, ktorý hovorí, že terajší mladík vystrieda najmenej 15 pracovných miest, je v priamom rozpore so smerovaním Európskej únie a SR, ktorú spája boj proti **krátkodobým zamestnaniam**. Aj krátkodobé zamestnanie buduje pracovné návyky a smeruje k dlhodobej práci. 40% ľudí v krajinách OECD pracuje na dohodu.

Podniky by mali jasne deklarovať požiadavky na konkrétne okruhy pracovných pozícií a následne ich akceptovať. Argumentom by mala byť cena práce. Kvalitne zaškolený absolvent je prínosom pre podnik ale je lacnejší ako etablovaný pracovník.

Takto stručne vykreslená situácia na **slovenskom trhu práce** mladých ľudí je príčinou a zároveň dôsledkom slabého uplatnenia absolventov stredných a vysokých škôl, ale povedzme si pravdu. Ani perfektne prepojený systém škôl s praxou nevyrieši úplne nezamestnanosť mladých ľudí a žiadnym navrhovaným riešením nedosiahneme 100% úspešnosť v zamestnanosti mladých, pretože niektorí nechcú pracovať vôbec, niektorí by aj chceli, ale sa nechcú vzdelávať a štatistiky hovoria jasné, že najviac mladých nezamestnaných je práve zo základným vzdelaním.

Záver

Ak sa podarí vláde a zainteresovanému tímu odborníkov zrealizovať reformy podľa predstáv, mal by sa dostaviť výsledok o päť a viac rokov. Ja chcem ponúknuť riešenia v kratšom časovom horizonte

1. štát by mal motivovať zamestnávateľov, aby vo výrobných podnikoch mohli študenti stredných ale aj VŠ vykonávať prax a absolventi by mali byť viazaní nejaké časové obdobie vykonávať prácu zodpovedajúcu vzdelaniu po skončení školy ako povinné

odpracovanie za časť nákladov naňho vynaložených počas štúdia, samozrejme za primeranú mzdu.

2. všetci vieme aká je nepriaznivá situácia starnutia populácie na Slovensku. Podľa prognóz Eurostatu, index závislosti v starom veku narastie na Slovensku v najbližších desaťročiach najviac zo všetkých krajín z EÚ štát by mal výrazným spôsobom pomáhať vzniku mladých rodín a viacdetných rodín. Odchodom mamičiek na materskú by sa znížila nezamestnanosť ale zároveň znížil index starnutia populácie

3. Ústrednou témou konferencie je solidarita medzi generáciami na trhu práce. Žiadam teda dôchodcov o solidaritu s mladými ľuďmi, aby im dali možnosť pracovať a oni nech si doprajú oddych. Som za zákaz pracovať dôchodcom na pozíciách, na ktorých je tlak z vonku, teda dostatok záujemcov na ich obsadenie. Toto opatrenia by bolo prínosom uvoľnenia miest pre mladšiu generáciu, aj keď počet zamestnaných dôchodcov nie je až taký veľký. Z údajov Sociálnej poisťovne vyplýva, že na konci februára tohto roku pracovalo na dohodu takmer 59–tisíc starobných dôchodcov.

PhDr. Kristína Huttová
Trnavská univerzita
Hornopotočná 23
918 43 TRNAVA

O autorke

Autorka je členkou Predstavenstva NKOS, členka Predsedníctva Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy NKOS. Je predsedníčkou základnej organizácie ZPŠaV NKOS pri Trnavskej univerzite. Pracuje na Trnavskej univerzite v Trnave.

MEDZIGENERAČNÝ DIALÓG AKO ATRIBÚT MODERNEJ SPOLOČNOSTI

INTERGENERATIONAL DIALOGUE AS AN ATTRIBUTE OF MODERN SOCIETY

Eva Dirgová

Abstrakt: *Úroveň spoločnosti sa posudzuje podľa toho, ako sa spoločnosť dokáže postarať o svojich starých, chorých členov v nepriaznivých situáciách.Prejavy solidarity v každej spoločnosti majú význam, ak sa jej členovia uznávajú medzi sebou ako osoby. Je dôležité poukázať na právo na dôstojnú starobu a zamyslieť sa nad možnosťami, ako zmeniť súčasné vnímanie starých ľudí v spoločnosti. Aj starému človeku musíme ponechať právo rozhodovať o sebe a vlastnom živote, lebo ľudská dôstojnosť je nezávislá od veku či zdravia a práve preto človek nemôže siahať na dôstojnosť iného človeka.*

Kľúčové slová: *Staroba, vstup do dôchodku, životný štýl seniorov, kvalita života, reliogiozita.*

Abstract: *The level of the company is assessed based on how the company can take care of their old and sick members in the adverse situations. Signs of solidarity in every society are important, when its members recognize one another as persons. It is important to point out the right to a dignified old age and think about ways to change the current perception of the elderly in society. Even the old man we reserve the right to make decisions about themselves and their own lives, because human dignity is independent of age or health, and that is why one can not reach the dignity of another person.*

Keywords: *Old age, entry into retirement, senior lifestyle, quality of life, reliogion.*

Úvod

Uvedomením si, že človek starne, sa začína vlastný problém adaptácie na starobu. Adaptácia na starobu je ovplyvňovaná celým

komplexom rôznych činiteľov. Zo sociálneho aspektu tu patria činitele, akými sú rodina, spoločenská atmosféra, preferovaný životný štýl, vstup do dôchodku, zmena spoločenského statusu, strata životného partnera či partnerky. Všetky tieto činitele sa podieľajú na tom, prečo sa niekto lepšie adaptuje na starobu a iný menej. Sociálna štruktúra každej spoločnosti je spätá so spoločenskými vzťahmi, ktoré v nej existujú. Tieto sa vždy premietajú do hodnotenia určitej vekovej skupiny. Pre vytvorenie etického vzťahu k starším ľuďom je preto dôležitá celková spoločenská atmosféra.

Hrozba masového starnutia populácií, ktoré sa v histórii vyskytlo po prvý raz, spôsobilo, že sa koncom 20. storočia a v 21. storočí do popredia v takmer všetkých oblastiach spoločenského života dostávajú otázky týkajúce sa staroby a starnutia.

Životný štýl seniorov

„*V rámci životného štýlu seniora hovoríme o dvoch modeloch sociálneho správania sa seniora. Prvým z nich je teória neangažovanosti, ktorá je akceptovaná priaznivcami pokojného života, bez stresov, bez termínov s relaxačnou náplňou a konzumáciou médií. Druhým je teória aktivity, ktorá predstavuje cielené životné aktivity až do vysokého veku. Rôzne výskumy pritom ukázali, že zmena životného programu po vstupe do dôchodku vedie k výberu jednej alebo k dvom uprednostňovaným činnostiam, tzv. bazálnym aktivitám.*“ [1]

„Existujú dve základné teórie preferovania životného štýlu v starobe. *Prvým spôsobom* je životný štýl v zmysle *teórie odcudzovania*, podľa ktorej kontakty ľudí so svetom sa stávajú stále menej častými, čo môže na jednej strane spôsobovať strata partnerov a priateľov po vstupe do dôchodku. *Druhým spôsobom životného štýlu* v starobe je život v zmysle *teórie aktivity,* ktorá zdôrazňuje, že starší ľudia majú zostávať čo najaktívnejší, lebo životná spokojnosť je najvyššia u starších ľudí, ktorí sa aktívne zapájajú do spoločenských aktivít.“[2] Teória aktivity hovorí, že pokiaľ nemá senior zdravotné problémy, má zostať po všetkých stránkach plne aktívny a teória

[1] HEGYI, L.: *Vybrané kapitoly zo sociálnej gerontológie a geriatrie*. Bratislava 1996,. s. 18.
[2] STUART-HAMILTON, I.: *Psychologie stárnutí.* Praha: Portál. 1999, s. 76.

odcudzovania, naopak tvrdí, že starnúci človek sa má v predstihu pripravovať na vstup do dôchodku a odchod zo spoločnosti.

Vstup do dôchodku ako prelomový bod v živote človeka

Dôležitým sociálnym aspektom, ktorý ovplyvňuje život staršieho človeka, je vstup do dôchodku. Vstup do dôchodku nevyhnutne súvisí so sociálnymi aspektami, preto je v rámci kontinuity pohľadu potrebné zdôrazniť jeho význam.

Ďalším činiteľom je strata životného partnera či partnerky, ktorá postihuje v dôsledku rôznej strednej dĺžky života u oboch pohlaví oveľa častejšie ženy ako mužov. Existujú dôkazy o tom, že dopad tejto straty závisí od toho, či bola očakávaná. Strata partnera nie je natoľko stresujúcou, ak zosnulý bol dlhodobo chorý. Starší ľudia sa so stratou vyrovnávajú lepšie ako mladší, pretože sú na smrť partnera lepšie pripravení. Ovdovenie má negatívny dopad na životnú spokojnosť mladších ľudí než starších, pretože v starobe je ovdovenie skôr tolerované, keďže väčšina rovesníkov je na tom rovnako, a teda nie je to neočakávaným javom. Zo strany spoločnosti „ide predovšetkým o to, aby spoločnosť prijala starobu ako realitu a staršiu populáciu ako svoju neoddeliteľnú súčasť “.[3] Staršia populácia nesmie zostať bez roly. Cieľom nie je segregácia, ale integrácia seniorov. Ide o program stáleho uplatňovania ľudí, uvedomenie si, že i staroba potrebuje šance a to tým viac, že má svoje ťažkosti. So starobou je možné zaobchádzať ako s kameňom - môže sa nechať valiť na spoločnosť a robiť jej problémy, alebo sa môže použiť ako súčasť pevnej stavby spoločnosti.

Je možné povedať, že pre úspešné starnutie je potrebné, aby sa starší človek prispôsobil úbytku fyzických síl a zdravia, vyrovnal sa so smrťou životného partnera, so vstupom do dôchodku a poklesom príjmu, vytvoril si pozitívne vzťahy medzi známymi, aby vedel vychádzať v ústrety sociálnym a verejným požiadavkám. Tieto náročné úlohy je možné zvládnuť len vtedy, ak je človek vyváženou osobnosťou, s reálnymi životnými cieľmi, reálnym sebahodnotením a dostatočne širokou škálou záujmov. Základným krokom pre úspešné prežitie krízy starnutia je, aby človek prijal skutočnosť, že starne. Je

[3] PACOVSKÝ, V.: *O stárnutí a stáří.* Praha: Avicenum. 1990, s. 52.

nesprávne starobu iba znášať a pasívne sa jej poddávať. Je treba vedieť ju prijať a pozitívne sa na ňu pripravovať.

„*Sociálny status* starších ľudí je nízky a sú im pripisované negatívne osobnostné vlastnosti a nízke kompetencie. Ako sme spomenuli, je dôležité, aby spoločnosť prijala starobu, pretože seniori tvoria jej neoddeliteľnú súčasť. Cieľom spoločnosti nemá byť segregácia starších a starých ľudí, ale ich integrovanie do spoločnosti. Túto integráciu zabezpečia správne sociálne vzťahy, interakcie medzi generáciami, nemalá dávka tolerancie, keďže k starším ľuďom nemožno pristupovať ako k objektom, ktorými manipulujeme, ale oni sami majú rozhodovať o svojich záležitostiach"[4]. Ak model integrácie nefunguje dobre, dochádza k izolovanosti a bezmocnosti. Starší človek má pocity neistoty, úzkosti, pocit odcudzenia od spoločnosti. Každá vyspelá spoločnosť venuje v súčasnosti pozornosť ľuďom tretieho a štvrtého veku, pretože ich počet v populácií narastá. Využívajú sa tiež tzv. programy prípravy na starobu a starnutie.

Úroveň spoločnosti sa posudzuje podľa toho, ako sa spoločnosť dokáže postarať o svojich starých, chorých členov v nepriaznivých situáciách. Stratou starších ľudí stráca spoločnosť bohatstvo skúseností, vedomostí tvorivého potenciálu. V súčasnosti je postoj spoločnosti k starším ľuďom skôr negatívny. Staroba sa chápe ako obdobie chátrania, zníženej kompetencie osobnosti. Starší ľudia predstavujú malý alebo žiadny ekonomický prínos pre spoločnosť. V dôsledku toho dochádza k diskriminácii starých ľudí v spoločnosti, o ktorej hovorí teória *ageizmu***.** Ide o postoj, ktorý vyjadruje presvedčenie o nízkej hodnote a nekompetentnosti staroby, odráža sa v podceňovaní starých ľudí a prejavom odporu k starobe.

K významným sociálnym aspektom patrí vzťah k starších ľudí k rôznym sociálnym skupinám, najmä k rodine. K ďalším sociálnym aspektom patrí zdravotné a sociálne zabezpečenie starších ľudí, životný štýl, zmena spôsobu trávenia voľného času a pod.

Mladí verzus starí

Dnešný človek pozerá na problémy staroby často veľmi povrchne. Vo svojom myslení redukuje celú otázku na ťažkosti, choroby a na čas

[4] BALOGOVÁ, B.: *Seniori.* Prešov: Akcent print. 2005, s. 44.

očakávania konca. Starobu prijíma kontroverzne. Korene celého tzv. generačného problému je treba hľadať v neochote angažovať sa v hľadaní odpovede na základné otázky týkajúce sa ľudského života jednotlivca i celej spoločnosti. Z tohto dôvodu ľudia prestávajú rozumieť nielen jeden druhému, ale aj sami sebe. Starý človek sa nám stáva nepríjemným aj preto, že nám pripomína našu vlastnú perspektívu.

Prejavy solidarity v každej spoločnosti majú význam, ak sa jej členovia uznávajú medzi sebou ako osoby. Tieto ľudské osoby, jedinci, indivíduá definované nielen ako biologické jednotky, sú charakterizované ako jedinečné, neopakovateľné a individuálne bytosti. Aby sa jediná pravda o človeku mohla lepšie stelesniť v rozmanitých a stále sa meniacich sociálnych, hospodárskych a politických oblastiach, vstupuje sociálne učenie Cirkvi do dialógu s rôznymi disciplínami, ktoré sa zaoberajú človekom, osvojuje si ich prínosy a pomáha im otvoriť sa v širšom horizonte pre službu ľudskej osobe.

Aj keď sa existencia trojgeneračnej rodiny, v ktorej mal starý človek svoje čestné miesto, stala otázkou minulosti, aj v súčasnosti zastáva rodina veľmi dôležitú úlohu v živote starého človeka. Rodinné a príbuzenské vzťahy majú veľký význam i v modernej spoločnosti, a to počas celého života. Preto aj dnes má starý človek dôležitú úlohu v rodine. Nielen očakáva citové zázemie a záujem o svoju osobu, ale aj sám sa zaujíma o dianie v rodine, a to často až do vysokého veku. Je však veľmi dôležité, aby starí ľudia túto svoju úlohu správne pochopili a prijali ju. Rodinné vzťahy majú svoje aspekty etické a spoločenské. Sebestačný geront sa vo fungujúcej rodine zúčastňuje na tzv. medzigeneračnej výmene služieb. Preto potrebu pomôcť mu prijímajú mladší členovia takejto rodiny bezproblémovo. Ak sa však v rodine objaví eticko-sociálna disfunkcia, disfunkčnou sa stáva aj starostlivosť o starého človeka, ktorý sa uprostred takejto rodiny cíti opustený.

„Človek k životu a prežitiu potrebuje druhých ľudí.“ [5] Sociálni pracovníci sa preto orientujú predovšetkým na medzigeneračné vzťahy a väzby, prípadne na ich deficit v živote starých ľudí a jeho dôsledky. Pozornosť sa venuje tiež otázke ekonomického zabezpečenia seniorov.

[5] KALANIN, P.: *Starý človek medzi nami.* PF KU Ružomberok, 2003. S.75.

Dostatočné ekonomické zabezpečenie umožňuje kvalitné prežívanie staroby.

Záver

V dnešnej dobe sa predĺžila výška priemerného veku a staroba nadobudla

novú kvalitu. Problematikou kvality ľudského života sa vo všeobecnej rovine zaoberá hlavne sociálna politika a sociológia, ktorá vhodnými legislatívnymi opatreniami vytvára predpoklady pre zabezpečenie minimálnej kvality života pre každého občana.

Starobu nemôžeme chápať len ako zmenu k horšiemu. Je to aj obdobie života s vlastnými kvalitami. Je dôležité poukázať na právo na dôstojnú starobu a zamyslieť sa nad možnosťami, ako zmeniť súčasné vnímanie starých ľudí v spoločnosti. Aj starému človeku musíme ponechať právo rozhodovať o sebe a vlastnom živote, lebo ľudská dôstojnosť je nezávislá od veku či zdravia a práve preto človek nemôže siahať na dôstojnosť iného človeka.

Pri skúmaní kvality života, subjektívnych pocitov pri prežívaní seniorského veku sa často stretávame tiež s pojmom spiritualita. „Spiritualita je jedným z atribútov kvality života.“[6] Vo svete sa dožíva staroby čoraz viac ľudí, ktorí túžia po kvalite života aj v tomto poslednom úseku života. Starnutie chápeme ako nezvratný biologický proces, univerzálny pre celú prírodu. „Ľudský život však nemožno zjednodušiť na existenciu atómov a molekúl hmotnej časti ľudského bytia.“[7] Zachytáva celé bio-psycho-sociálno-duchovné spektrum života jedinca, pričom aj duchovný aspekt patrí k obrazu staršieho slovenského človeka. Spiritualita totiž nevyhnutne patrí do života seniora, dáva mu zmysel. Náboženskosť dopĺňa osobnosť staršieho človeka o vyrovnanosť so životom, o tzv. spokojnosť v duši, obohacuje ho o múdrosť, všeobecne platnú skúsenosť ľudstva a pod. Pozitívny vzťah medzi náboženským životom a zdravím človeka spočíva v tom, že veriaci ľudia majú zdravší spôsob života v mnohých oblastiach, napríklad žijú vo funkčnej rodine, vytvárajú súladné osobné vzťahy,

[6] BALOGOVÁ, B.: *Seniori*. Prešov: Akcent Print, 2005, s.33.
[7] KALANIN,P. – ŠTEFKO,A.: *Poznávanie človeka cez anropológiu.* In: Studia Aloisiana 2001. Trnava: Dobrá kniha, 2001, s. 106.

uspokojivo zvládajú náročné životné situácie a pod. V tomto zmysle môžeme tvrdiť, že majú vyššiu kvalitu života.

Literatúra:

BALOGOVÁ, B.: *Seniori*. Prešov: Akcent Print, 2005.

HEGYI, L.: *Vybrané kapitoly zo sociálnej gerontológie a geriatrie*. Bratislava 1996.

KALANIN, P.: *Starý človek medzi nami.* PF KU Ružomberok, 2003.

KALANIN,P. – ŠTEFKO,A.: *Poznávanie človeka cez anropológiu.* In: Studia Aloisiana 2001. Trnava: Dobrá kniha, 2001.

PACOVSKÝ, V.: *O stárnutí a stáří.* Praha: Avicenum. 1990.

STUART-HAMILTON, I.: *Psychologie stárnutí.* Praha: Portál. 1999.

PhDr.Mgr. Eva Dirgová, PhD.
KM Inštitút Š. Nahálku,
PF Katolíckej univerzity,
Nábr. Jána Pavla II. č.15 Poprad
Slovensko

ASPEKTY SOCIÁLNEJ KOMUNIKÁCIE V MULTIKULTÚRNOM DIALÓGU

ASPECTS OF SOCIAL COMMUNICATION IN DIALOGUE

Slavomír Laca

Abstract: *The paper analyzes the components of intercultural communication and named their place in society. Synthesis of the components created quite a complete picture of the communication process as a whole in intercultural communication in society, although extensive, individual components offer a host of other information and views.*

Keywords*: People, Communication, Culture, Surroundings, Society.*

Úvod

Rozvoj dnešnej spoločnosti prináša v praxi otázku multikultúrneho smerovania. Pri migrácii jednotlivých spoločenstiev sa aj v našich podmienkach zaoberáme prístupmi k cieľovým skupinám v rámci komunikácie a smerovania väčšiny k chápaniu interkultúrnych aspektov.

Sociálna komunikácia v multikultúrnom prostredí

V rámci kultúry sa chápu všetky ľudské činnosti, predmety, inštitúcie, idey a hodnoty, ktoré patria určitému spoločenstvu. Z generácie na generáciu sa prenášajú cez sociálne učenie. V ponímaní kultúry Prúcha (In: Suchožová, Šándorová, 2007, s. 9) definuje dva smery: „V širšom slova zmysle zahŕňa kultúra všetko, čo vytvorila 83 ľudská civilizácia, teda materiálne artefakty, ako sú napríklad obydlia, nástroje, odevy, plodiny, priemysel a ďalšie, a jednak duchovné artefakty, ako je umenie, náboženstvo, morálka, zvyky, politika, právo, vzdelávací systém a pod. V užšom slova zmysle je tento pojem zameraný skôr na prejavy správania ľudí – teda kultúrou určitého spoločenstva sú jeho zvyky, symboly, komunikačné normy a jazykové rituály, hodnotové systémy a pod.“

Na základe toho do popredia v modernej dobe sa čím ďalej, tým viac stavia idea mnohokultúrnej spoločnosti, s rešpektovaním a akceptovaním odlišností v zmysle kultúrnych rozdielov, ale jednotným smerovaním k spolunažívaniu a spolupatričnosti. „Multikulturalizmus sa chápe ako: a) existencia jednotlivých kultúr v jednom čase a priestore, b) komunikácia medzi jednotlivými kultúrami, c) politický program budovania spolužitia a spolupráce kultúr, d) ideálny stav mierového spolunažívania rôznorodých kultúr.“ (Suchožová, Šándorová, 2007, s. 10)

V multikultúrnej spoločnosti sa teda očakáva akceptácia jednotlivých kultúr a v rámci spolupráce – interkulturalizmu vytvorenie takej spoločnosti, v ktorej by kultúrne rozdiely nespôsobovali konflikty a nedorozumenia. S multikultúrou sa spája niekoľko pojmov. Ich podstatu je dôležité odstrániť zo správania ľudí. Jedná sa diskrimináciu, ako pozitívnu, tak aj kultúrnu. Pri pozitívnej diskriminácii sa v rámci všetkých opatrení dočasne a čiastkovo zvýhodňujú príslušníci menšín. Tu môže nastať problém vo vnímaní tejto diskriminácie z hľadiska väčšinovej kultúry. Pri kultúrnej diskriminácii opatrenia smerujú k zabraňovaniu uplatnenia inej kultúry v celkovom spoločenstve. Pri výchove a usmernení väčšinovej kultúrnej spoločnosti je dôležité odstrániť zo správania rasizmus, rasovú diskrimináciu, xenofóbiu, predsudky, stereotypy, ktoré vychádzajú z konania spoločenstva v zmysle odsudzovania ľudí na základe farby pleti, či iných fyzických charakteristík na okraj spoločnosti, neschopnosti prijímať niečo nové, čo prichádza s inou kultúrou, strach z cudzej neznámej kultúry. Je teda dôležité apelovať na možnosti poznávania a kultúry, pričom je na mieste hlbšie chápanie daného etnika.

Úlohy odborníka v pomáhajúcich profesiách V tomto zmysle podstatnú úlohu tu zohrávajú odborníci v pomáhajúcich profesiách. Tí prichádzajú do kontaktu s klientmi, ktorým sa snažia ukázať cestu a napredovanie v zmysle riešenia problémov, ktorých príčiny môžu vychádzať aj z nepochopenia multikulturalizmu, jednak na strane väčšinovej kultúry, ale aj na strane etnika, národnosti. Klienti, u ktorých sa vyskytujú sociálne problémy, s nemožnosťou vlastnej aktivizácie, a to z rôznych dôvodov, sú odkázaní na usmernenie odborníkov. V oblastiach, v ktorých hlavným predmetom činnosti je

človek vo svojej bio-psycho-sociálnej podstate, pôsobia odborníci ako sociálni pracovníci, personál zdravotníckych zariadení, psychológovia, lekári, psychoterapeuti, pedagógovia, liečební pedagógovia a pod. Základom ich práce s klientom je komunikácia. Odborník pri práci s klientom má disponovať takými schopnosťami a zručnosťami, cez ktoré vie nájsť účinné riešenia na zvládanie problémov a nepriaznivých sociálnych situácii. Zameriame sa na sociálnych pracovníkov, ktorí prichádzajú do kontaktu s klientom ako prví. Podľa autorky Tokárovej et al. (2003) je to odborník, ktorý ponúka sociálnu pomoc jednotlivcovi, skupine, či komunite. Jeho činnosť spočíva v prispievaní k zlepšeniu narušených sociálnych vzťahov v spoločnosti, poskytuje pomoc v realizovaní správnych postojov k životu a ku vhodným spôsobom správania, nabáda človeka k slobodnému životu vo vhodnom prostredí. Jeho úlohou ja aj vytvárať rovnováhu medzi možnosťami a požiadavkami prostredia a schopnosťami a potrebami jedinca. Je dôležité, aby svojím pôsobením pomáhal eliminovať poruchy, ktoré vznikajú v interakcii s prostredím a rozvíjal schopnosť klienta riešiť svoje sociálne problémy vlastným pričinením. Je potrebné, aby viedol klienta k pocitu zodpovednosti za vlastnú situáciu a skúmal a zhromažďoval informácie o vzniknutej sociálnej situácii. Jeho podstatnou úlohou je teda „pomáhaťľuďom pri riešení sociálnych problémov a porúch a pri vytváraní spoločensky primeraných podmienok života, aby boli schopní na určitej spoločensky uznávanej úrovni existovať a fungovať v interakcii so svojím sociálnym prostredím (Tokárová et al., 2003, s. 41). Dôležitý je taký prístup u klientskych skupín, aby nedochádzalo k takým dôsledkom konania a správania, ktoré ich odsúvajú na okraj spoločnosti v prípade, ak sa dostanú do negatívnej situácie. Sociálny pracovník pracuje priamo s klientom pri riešení problémovej sociálnej situácie. V niektorých prípadoch si táto práca vyžaduje spoluprácu aj s ďalšími odborníkmi v oblasti starostlivosti o človeka (Tokárová et al., 2003). Autor Schavel (2005) poukazuje na sociálneho pracovníka ako na preventistu, ktorého pohľad na človeka má mať prvoradosť v zameraní na celistvosť osobnosti, teda bio–psycho–sociálnu stránku. Sociálna prevencia v dnešnej dobe nadobúda rozmer potreby v multikultúrnej výchove, hlavne v súvislosti s apelovaním na akceptáciu jednotlivých iných kultúr v širšom spoločenstva. Cieľom sociálneho pracovníka je pomáhať občanovi vtedy, ak ten nie je schopný ani s pomocou svojho

okolia postarať sa o seba v dostatočnej, spokojnej miere. Vedie ho k tomu, aby aktivizoval všetky svoje sily a napredoval v ďalšom živote s úspešným zvládaním negatívnych situácií. Sú to oblasti sociálnej práce s deťmi a mládežou, rodinou a osamelými, sociálna práca v školách, poradenstvo a pomoc chorým, zdravotne postihnutým, mentálne a psychicky narušeným, práca s občanmi závislými od psychotropných látok, s etnickými minoritami a marginálnymi skupinami.

Dôležité úlohy sociálneho pracovníka podľa Schavela et al. (2008) sú také činnosti a aktivity, ktoré smerujú k tomu, aby nedochádzalo ku vzniku nežiaducich situácií, pomenovať príčiny ich vzniku, zlepšiť vzťahy v interakcii s prostredím, pomáhať riešiť sociálne problémy, podporiť ho k správnym postojom, pomôcť mu orientovať sa v spoločnosti ako takej, odbúrať negatíva spoločnosti, ktoré bránia v jeho vývoji, podporovať jeho rozvoj a získavanie schopností, aby sa vedelo orientovať v problémoch, spolupracovať s ostatnými odborníkmi pri poskytovaní celkovej ochrany, zaoberať sa konkrétnymi sociálnymi udalosťami a dbať na dodržiavanie práv občana. Hambálek (2005) uvádza roly, do ktorých sa sociálny pracovník dostáva pri práci s klientom. Je to rola diagnostika, kde zisťuje a spoznáva záujmy a potreby klientov. Rola stimulátora a animátora je podstatná z hľadiska podnecovania a oživovania osobnostného rozvoja, a tým posilňovania sebadôvery, sebarealizácie a sebauvedomenia. Rola satisfaktora pojednáva o iniciatíve tvorby takého procesu, ktorý vyvoláva príjemné pocity. Rola koordinátora a integrátora je zodpovednosť pracovníka za priebeh, program a štruktúru aktivít. Rola organizátora, dramaturga, administrátora spočíva v plánovaní, organizovaní, riadení a vyhodnocovaní. Tieto uvedené role sú príkladom práce sociálneho pracovníka s klientom vo voľnom čase. Práve tu je dôležitá osobnosť sociálneho pracovníka ako dôveryhodného človeka, ktorá „je charakteristická zvládnutím hodnotových noriem, orientáciou na stabilnosť motívov a záujmov, schopnosťou sebahodnotenia, sebaúcty a úcty k druhému“ (Schavel, 2005, s. 28).

Aspekty sociálnej komunikácie

Komunikácia je podstatná zložka života každého človeka. Dôležité je, aby sme si uvedomili hlavne komunikáciu medzi ľuďmi. Častokrát

sa stáva, že chybná komunikácia spôsobuje ujmy na sociálnom zdraví. Komunikácia je vzájomná interakcia, porozumenie medzi ľuďmi. Mead (In: Brindza, 1996, s. 5) uvádza dva typy komunikácie. V pravom zmysle slova je to jednoduché oznámenie jednej bytosti druhej a druhý typ pojednáva o prijímaní postoja druhej osoby cez komunikačné prostriedky. Z toho dôvodu je pre nás podstatný druhý typ komunikácie, pretože pri kontakte s klientom je potrebné rešpektovať jeho postoje. Sociálne dianie teda prebieha cez komunikáciu. „Človek sa stáva človekom predovšetkým tým, že rozumie svetu, ktorý ho obklopuje, že rozumie správaniu druhých a sám sa správa tak, aby sa prispôsobil spoločenským pomerom a sociálnym podmienkam jeho bytia“ (Brindza, 1996, s. 5). Komunikujeme už len tým, že sme. Do komunikácie zapájame pohyby tela, výzor, tvár, odev, reč, postoj a podobne. Cez sociálnu komunikáciu človek napreduje vo svojom rozvoji, v rôznych aktivitách, v záujmoch, citoch a to prináša význam pre spoločnosť. Je tu potreba dokonalého porozumenia komunikácie, aby bola založená na úspešnosti, vnímaní, uvedomenia, sebavedomia a zreteľnosti (Brindza, 1996). Autor Gabura (2004) prikladá veľký význam pri efektívnej komunikácii práve procesu vnímania. Vnímanie umožňuje prijatie informácií, tie v sebe človek vedome a nevedome selektuje a na základe spôsobu, ako ich vníma, potom informácie prinášajú inú podstatu a dôraz, podľa vlastného spracovania človeka. To znamená, že proces prijímania informácii prebieha u každého inak. Tri fázy, ktoré nasledujú po sebe v procese vnímania, ale nie sú oddelené, dokonca nadväzujú na seba, aj sa miešajú pomenoval De Vito (In: Gabura, 2004, s. 37). Jedná sa o zmyslový vnem, ktorý určuje prijatie podnetu niektorým z našich zmyslov. Nesleduje triedenie vnemov, kde človek rozdeľuje vnemy podľa určitých pravidiel, napríklad pravidlo blízkosti pomenúva vnímanie viacerých ľudí, medzi ktorými sú pevné vzťahy ako celku. Pravidlo záveru vyjadruje presvedčenie človeka o konečnom stave bez vnímania a porozumenia všetkým komunikačným prostriedkom. Ďalšia fáza je interpretácia a vyhodnotenie vnemov. Čiže všetko, čo človek prijíma od svojho okolia, prezentuje, hodnotí a konkretizuje s využitím svojich skúseností, toho čo ovláda, čo prežil, aké sú jeho postoje, názory. Aj keď sú hodnotenia založené na subjektivite, sú ovplyvnené aj kultúrnymi a spoločenskými vplyvmi a hodnotovým systémom. Komunikáciu delíme na jazykovú (verbálnu,

lingvinistickú) – vychádza z reči, zo slova, z jazyka poprijazykovú (neverbálnu, nonverbálnu, paralingvinistickú) – prostriedky, ktoré nemajú čistú podobu jazyka, ale v reči sa s nimi počíta mimojazykovú (extralingvinistickú) – dorozumievací prostriedok bez použitia verbálnej, či neverbálnej komunikácie, ako napríklad činy, ktoré sú mnohoznačné alebo kresby, či symboly (Brindza, 1996).

Každá spomenutá zložka komunikácie pomáha pri poznávaní a pri komunikácii. Podľa Tomku (2003) existuje päť základných schopností, ktoré potrebuje ovládať človek pri zvládaní cieľov sebarealizácie, práce, zamestnania. Je to sebavedomie - poznať sám seba, sebariadenie - ovládanie nálad, pocitov, myslenia, sebamotivácia – veriť si, empatia – vcítenie sa do postavenia iných, rozumieť im, angažovanosť -aktívne spolupracovať s inými. Pri práci s klientskymi skupinami, hlavne ak sa zameriavame na sociálnu prácu, teda riešenie sociálnych problémov, sú spomenuté schopnosti podstatnou zložkou sociálneho pracovníka v rámci komunikácie.

Základom je pomenovanie pojmu komunikácia ako „procesu, pomocou ktorého dochádza k výmene významov medzi ľuďmi prostredníctvom dohodnutej sústavy symbolov“ (Adair, 2004, s.18), prípadne „výmena informácií medzi jedincami pomocou spoločného systému znakov“ (Škvareninová, 2004, s. 6). Všeobecne používaná sústava symbolov - jazyk je v rámci komunikácie dôležitým faktorom, ale zďaleka nie jediným. Rečový prejav človeka spravidla sprevádzajú emócie - pozitívne, či negatívne. V ich prípade pevne daná sústava prvkov neplatí, sú individuálne, zhodujú sa len vo všeobecnosti (radosť, smútok, hnev), špecifickým spôsobom zobrazujú stav mysle. Môžu podvedome ovplyvňovať spôsob a formu komunikácie bez ohľadu na jej racionálny základ. Autor Clayton (2003) hovorí, že pri normálnom rozhovore vypovieme asi 100 - 120 slov za minútu. V rovnakom časovom úseku nám hlavou preletí asi 800 slov, ktoré chrlí podvedomie ako reakciu, či asociáciu danej situácie a práve reč tela, alebo neverbálna komunikácia predstavuje výstup pre toto enormné množstvo nevypovedaných slov. Neverbálna komunikácia je podľa Gaburu (2004) ontogeneticky i fylogeneticky staršia ako verbálna komunikácia. V nej človek komunikuje prostredníctvom iných kanálov ako v klasickej komunikácii, kde používa verbálne prostriedky. „Základným systémom je ľudské telo - nejde len o zmyslové orgány

reči a sluchu, ale tiež o oči a tvárové svaly, dlane a ramená, mozog a v mnohých ohľadoch o celé telo“ (Adair, 2004, s.23). Vďaka človeku najprirodzenejšiemu komunikačnému nástroju - telu, dokážeme inú osobu pohladiť, objať, či odohnať. V tomto prípade má neverbálna - mimorečová komunikácia rovnakú účinnosť ako ľudská reč. Naše telo je našim nástrojom, zriedkakedy indiferentne odpočívajúcim niekde opodiaľ. Práve naopak, naše telo používame - či už vedome, alebo podvedome - ako silného spojenca (v niektorých prípadoch i „zradcu“) našich emócií. Oznamovanie prostredníctvom pohľadu, úsmevu, gesta, postoja, priblíženia alebo vzdialenia sa (Frk, Kredátus, 2008) a následná interpretácia týchto prejavov nám dáva možnosť lepšie porozumieť zmyslu hovoreného, prípadne zhodnotiť úprimnosť a pravdivosť prejavu. Prinajmenšom sa môžeme oprieť o deväť zložiek: výraz tváre, očný kontakt, tón hlasu, blízkosť, fyzický dotyk, gestá - pohyby horných a dolných končatín, vzhľad (odev, vlasy), držanie tela, držanie hlavy (Adair, 2004). Táto reč tela - „tajný jazyk“ (väčšina autorov uvádza, že tvorí najväčšiu zložku komunikácie -niektorí hovoria až o 93 percentách (Hartley, 2004), pričom 38 percent tvorí to, ako znie náš hlas a zvyšných 55 percent tvorí vizuálny obraz) je vo veľkej miere spojený a zosynchronizovaný s tým, čo vyjadrujeme slovom, ale čiastočne odkrýva i utajené pocity a emócie. Dopĺňa celkový komunikačný obraz, dotvára ho ako celok a v niektorých prípadoch odhalí i pravú príčinu konania, pohnútok druhej strany, pretože nielen „vysielač“ - v našom prípade človek, ktorý sa pokúša o odovzdanie informácie používa reč tela, ale i „prijímač“

Mnohé z jazykov, ktorými hovorili naši predkovia sú už len spomienkou a vymreli, mnohé sa transformovali a premenili tak, že napriek zachovaniu územnosti majú s pôvodnou podobou pramálo spoločného. Nájazdy kolonizátorov a dobyvateľov vniesli do pôvodného jazyka nové slová a prvky, sťahovanie sa za prácou, vznik malých komunít v kultúrne novom prostredí tiež nemalou mierou ovplyvnili vývoj jazyka.

Predpokladá sa, že momentálne existuje vo svete okolo 5000 . 6000 jazykov, pričom asi 1400 z nich vymiera, 2500 je prebádaných, 500 všeobecne známych a takmer v 3000 jazykoch absentuje písomná zložka. (Škvareninová, 2004). Veda zaoberajúca sa pôvodom jazyka . etymológia hovorí o nespočetnom množstve jazykov, skupín, či

podskupín prislúchajúcich územnej jednotke, časovému horizontu, stupňu vývinu. Za všetky môžeme spomenúť keltské, germánske, románske, iránske, baltské, indoárijské, či slovanské jazyky, ku ktorým náleží aj slovenčina (Ondris, 2011). Globalizácia priniesla významnú zmenu vo vnímaní rečovej komunikácie. Jednotlivé jazyky (Laca, 2010) vzájomne preberajú slová, prispôsobujú si ich a postupne zaradzujú do systému spisovnej reči používajúc pri tom platné pravidlá tvorby slov domácej krajiny (napríklad anglické slovo management. slovenský ekvivalent: manažment, ruský: menedžment, v nemčine alebo vo francúzštine sú tieto slová rovnaké). Semiotika je veda o významoch vníma sociálne a kultúrne fenomény ako kľúčové procesy, ktoré ovplyvňujú medziľudskú komunikáciu (Ondrušková, 2006) jednotlivých zložkách, ktoré nadväzujú na jednotlivé sociálne prostredie. Prostredie a kultúra národa môže významnou mierou prispieť k upevneniu jazyka (pravidlá pravopisu, reči . syntax, morfológia, fonetika, štylistika, slovesnosť..., orientácia na kvalitnú literatúru, predstavovanie jedinečnosti jazyka pútavou formou...) avšak nie je všemocné pôsobenie rodinného prostredia ako primárneho sociálneho prostredia je základom k vytvoreniu elementárnej slovnej zásoby, vetných konštrukcií, práce s intonáciou a temporytmom reči, ktoré sa líši v jednotlivých krajinách a kultúrach.

Záver

Téma komunikácie je obsahovo nesmierne bohatá, pretože jej stopy nachádzame v každom ľudskej epoche. Množstvo materiálov, ktoré rozoberajú rôzne komunikačné aspekty, nespočetné množstvo štúdií, úvah, kníh sú dobrými zdrojmi informácií a faktov, no na druhej strane ich bohatosť vyzýva k disciplinovanému triedeniu informácií v prospech nastolenej témy (Laca, S. 2011). Aktuálna nálada v spoločnosti je plná rôznych katastrofických scenárov a tvrdení (ekonomické hodnotenia, rozbor celosvetovej krízy, jej dopad na domácu ekonomiku, vízie rôznych politológov, či iných nešťastníkov majúcich zaručené informácie o konci sveta...) - to všetko formuje aj vnímanie bežného človeka a jeho predstavu osobnej perspektívy.

Súbežne je možné pozorovať enormný výskyt rôznych tréningov a programov osobnostného rastu, pozitívneho hodnotenia s dôrazom na neoceniteľný význam komunikačných zručností z hľadiska vhodnej,

dobre platenej práce, dosiahnutia dôležitého profesijného miesta, kariérneho rastu, partnerskej spokojnosti, zvládnutia rodičovskej úlohy, ale i školenia krásy, či šarmu... Rovnováha.

LITERATÚRA

ADAIR, J. 2004. Efektivní komunikace. 1. vydanie. Praha: Alfa publishing, 2004. 175 s. ISBN 80-86851-10-9.

BUJDOVÁ, N., DANCÁK, F. 2011.Služba v láske. VŠZaSP sv. Alžbety, Bratislava, 2011, 69 s. ISBN 97-80-8132-003-3.

BRINDZA, J. 1996. Sociálna komunikácia. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Pedagogická fakulta, 1996. 72 s. ISBN 80 – 88825 – 95 – 4.

CLAYTON, P. 2004. Reč tela. 1. vydanie. Praha: Ottovo nakladatelství, 2004. 168 s. ISBN 80-7181-118-1.

FRK, V. – KREDÁTUS, J. 2008. Komunikácia v personálnej a sociálnej praxi. 3. rozš. vydanie. Prešov: Akcent Print, 2008. 208 s. ISBN 978-80-89295-04-3.

GABURA, J. - GABURA, P. 2004. Sociálna komunikácia. 1. vydanie. Bratislava:Občianske združenie Sociálna práca, 2004. 128. s. ISBN 80-968927-7-0.

HALUŠKOVÁ E.: Alcoholism and its impact on the functionality and quality of family.In: Spoloczenstwo i Edukacja. Miedzynarodowe Studia humanistyczne. Nr.2/2009, s. 229-235. 249 s. ISSN: 1898-0171. Legnica 2009.

HAMBÁLEK, V. Úvod do voľnočasových aktivít s klientskými skupinami sociálnej práce. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 2005. 79 s. ISBN 80 – 89185 – 11 – 8.

LACA, P. 2010. Komunikovanie kresťanského posolstva prostredníctvom misijnej komunikácie. In: Zborník príspevkov vedeckej konferencie - Nový humanizmus – výzva pre univerzitu. Badín: Kňazský seminár sv. Františka Xaverského, 2010. ISBN 9788088937456.

LACA, S. 2011. Sozialkommunikation als ein wichtiges instrument im management in der sozialarbeit, In: Clinical social work, Wien, Austria, N. 4 2011, S. 151, ISSN 2076-9741. ONDRIS, K. 2011. Etymológia. [online]. Bratislava: 2011. [citované 2012-03-19]. Dostupné na internete:<http://www.lingvistika.sk/etymologia.htm>.

ONDRUŠKOVÁ, E. 2006. Sociálna psychológia.1. vydanie. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2006. 104 s. ISBN 80-89185-22-3.

SUCHOŽOVÁ, E. – ŠÁNDOROVÁ, V. Multikultúrne kompetencie učiteľa. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum v Prešove, 2007. 90 s. ISBN 978-80-8045-466-1.

SCHAVEL, M. – ČISECKÝ, F. – OLÁH, M. 2008. Sociálna prevencia. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava, 2008. 140 s. ISBN 978 – 80 – 89271 – 22 – 1.

ŠKVARENINOVÁ, O. 2004. Rečová komunikácia. 2. vydanie. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo – Mladé letá, 2004. 278 s. ISBN 80-08-00290-9.

TOKÁROVÁ, A. et al. 2003. Sociálna práca: kapitoly z dejín, teórie, metodiky sociálnej práce. Prešov: AKCENT PRINT, 2003. 572 s. ISBN 80 – 968967 – 5 – 7.

TOMKO, A. 2003. Menej známa reč. Projekt PHARE 2003 0049950105 – 010001, Podpora integrovaného vzdelávania Rómov: EUROFORMES, s.r.o., 2003. 52 s. ISBN 80 – 89266 –11– 8.

Doc. PaedDr. Slavomír Laca, PhD.
Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava
Ústav sociálnych vied a zdravotníctva bl. P. P. Gojdiča v Prešove
email: slavomir.laca@gmail.com

SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ ORGANIZÁCIE V SOCIÁLNEJ OBLASTI PODNIKU

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AT THE SOCIAL SCOPE OF COMPANY

Karol Čarnogurský, Ľubica Černá

Abstract: *Responsible approaches to business is one of the most dynamic and challenging areas for the organizations, operating in the globalizing markets. The business also promotes principles such as accountability and transparency in business activities, or as compliance with relevant international standards and national legislation within their own business. The socially responsible approach to business companies take a comprehensive approach. Maximizing business value and corporate social responsibility are the most important objectives of the company. Social responsibility is an important feature of the new economy, that combination of economic interests with responsibility for personnel and environment. Through the tools of social policy, the company towards the creation of a partnership with the employee as a way to use his abilities and skills, through to reach their business objectives. Social responsibility includes effective and responsible approach to investments made for the company, employee relations, creativity, sustainability, job creation and concern for the environment.*

Key words: *Management. Social sphere. Corporate social responsibility. Stakeholders.*

Úvod

Spoločensky zodpovedné podnikanie prináša nový pohľad na spoločenskú úlohu podniku, pričom si uvedomuje súvislosti medzi ziskovosťou, etickým a ekologickým štandardom podnikania. Postavenie firiem v spoločnosti je podmienené neustálymi zmenami. Ľudia dnes už firmy nevnímajú iba ako producentov výrobkov a dodávateľov služieb, ktorých cieľom je maximalizácia zisku.

Predpokladajú, že budú plniť požiadavky aj iných oblastiach, ako je práve životné prostredie alebo podpora a rozvoj aktivít spoločnosti. Aby bola firma dlhodobo a trvale prospešná, musí naplniť očakávania svojho okolia

1. Spoločensky zodpovedné podnikanie

Presadzovaním princípov spoločensky zodpovedného podnikania - *Corporate social responsiblity* (CSR) sa skvalitňuje vzťah medzi podnikateľskou sférou, štátnymi orgánmi a firmami, mimovládnymi organizáciami ako zástupcami občanov a samotnými občanmi. Prejavuje sa v spolupráci s vládou a mimovládnymi organizáciami, kde toto pôsobenie nie je závislé na autorite ani vzťahoch na trhu. Vzniká princíp určitej solidarity založenej na zdieľaných záujmoch a hodnotách (existencia medzisektorových partnerstiev). Dochádza k angažovaniu sa vo verejnej politike, a ku spoločnému riadeniu a realizácii projektov v spoločnosti.

Oblasť spoločensky zodpovedného podnikania prešla rôznorodým a náročným vývojom. Záujem podnikov o dianie v komunite, v ktorej pôsobia je možné sledovať už desaťročia. Pre niektorých ide o preukázanie svojej príslušnosti, iným ide o charitatívnu činnosť a niektorí ju považujú za dôkaz svojho sociálneho povedomia. Vychádza z myšlienky podnikať tak, aby z procesov a výsledkov podnikania mal prospech okruh ľudí v spoločnosti. Organizácie, ktoré sú spoločensky zodpovedné sa snažia neinvestovať za hranice únosného rizika, nespolupracovať s pochybnými partnermi a plniť si svoje záväzky. Správajú sa tak, aby boli úspešné, rozvíjali sa, získavali nových zákazníkov a zarábali finančné prostriedky svojim majiteľom.

Európska komisia v tzv. Zelenej knihe CSR ako *dobrovoľné integrovanie sociálnych a ekologických aspektov do každodenných firemných operácií a interakcií s firemnými stakeholders*. (11) Pojmom „*stakeholders*“ (záujmové skupiny) sú označované všetky osoby alebo skupiny osôb vo vnútri alebo okolí firmy. Patria sem zákazníci, dodávatelia, akcionári, obchodní partneri a pod.

Európska komisia ďalej uvádza nasledujúce charakteristické rysy konceptu CSR (7):

- *koncept je vnútorne spojený s konceptom trvalého rozvoja, tzn. podniky začleňujú ekonomické, sociálne a environmentálne dopady do svojich každodenných činností,*
- *koncept CSR je dobrovoľným spôsobom správania firiem a pokračuje nad rámec zákonných požiadaviek, pretože podniky sledujú predovšetkým dlhodobý zámer,*
- *jedná sa o spôsob riadenia, nejedná sa o voliteľný „doplnok" k hlavnej podnikateľskej činnosti.*

Združenie Business Leaders Forum na Slovensku definuje CSR ako *dobrovoľný záväzok firiem chovať sa v rámci svojho fungovania zodpovedne k prostrediu a spoločnosti, v ktorej podnikajú.* (2) Medzinárodná organizácia Business for Social Responsibility hovorí, že spoločensky zodpovedné podnikanie je pojem, ktorý vyjadruje záväzky firiem voči všetkým skupinám, z ktorých sa skladá spoločnosť, teda nielen voči ich akcionárom. Je potrebné poznamenať, že záväzky si treba osvojiť dobrovoľne, a teda správanie ovplyvnené donucovacou silou zákona alebo dohodou s odbormi nie je dobrovoľné. Tým pádom je platnosť záväzkov všeobecná, prekračuje povinnosť voči akcionárom, a vzťahuje sa aj na ostatné sociálne skupiny, akými sú spotrebitelia, zamestnanci, dodávatelia a susediace komunity.

CSR je kontinuálny záväzok podnikov správať sa eticky, prispievať k trvalo udržateľnému ekonomickému rozvoju, a zároveň prispievať k zlepšovaniu kvality života zamestnancov, ich rodín, rovnako ako lokálnej komunity a spoločnosti ako celku." (3)

Vo všeobecnosti je možné tvrdiť, že spoločensky zodpovedné firmy zohľadňujú potreby svojho prostredia, pričom prispievajú k zlepšovaniu stavu spoločnosti v rámci i nad rámec svojho pôsobenia.

Zákazníci od spoločnosti očakávajú nielen kvalitné výrobky s služby, ale aj to, že svoju činnosť na trhu budú realizovať s dôveryhodným dodávateľom s dobrou povesťou. Dodávatelia zase predávajú svoje výstupy lojálnym zákazníkom, ktorí platia v dohodnutých termínoch. Ak sa podnik rozhodne správať spoločensky zodpovedne, znamená to jeho zameranie a dlhodobú investíciu do celkového rozvoja.

V praxi CSR znamená, že zodpovedná firma dobrovoľne:

- *podniká v súlade s vysokými etickými princípmi*
- *pestuje dobré vzťahy so svojimi obchodnými partnermi*
- *stará sa o svojich zamestnancov*
- *podporuje región, ktorom pôsobí*
- *snaží sa minimalizovať negatívne dopady na životné prostredie.* (11)

Jednotlivé definície sa opierajú o všeobecné etické princípy, ktorými sú nestrannosť, angažovanosť, aktívna spolupráca so zainteresovanými subjektmi a transparentnosť, a zvyčajne sa vyznačujú nasledovnými spoločnými charakteristikami:

- sú univerzálne;
- zdôrazňujú dobrovoľnosť;
- zameriavajú sa na aktívnu spoluprácu so záujmovými skupinami tzv. *stakeholders*;
- vyjadrujú záväzok prispievať k rozvoju kvality;
- zdôrazňujú rozvoj, nie iba rast;
- podnikanie konkrétne prejavuje. (1)

Sféry spoločensky zodpovedného podnikania

V **ekonomickej sfére** predstavuje zodpovedné podnikanie analyzovanie a zlepšovanie procesov, ktorými podnik prispieva k rozvoju ekonomického prostredia a snaha minimalizácie prípadných negatívnych činnosti v tejto sfére. *V ekonomickej oblasti sa od firmy očakáva transparentné podnikanie a vytváranie pozitívnych vzťahov s investormi, zákazníkmi a obchodnými partnermi. Sledujú dopad ekonomiky na lokálnej, národnej a globálnej úrovni, napríklad prostredníctvom rozvoja zamestnanosti alebo boja proti korupcii.“* (2)

Environmentálna sféra predstavuje zodpovedné podnikanie monitorovaním a elimináciou negatívnych vplyvov organizácie na životné prostredie. Snaha firmy, ktorá sa pokúsi minimalizovať negatívny dopad na životné prostredie môže priniesť nové obchodné príležitosti. Podnik, ktorý je aktívny v environmentálnej oblasti má

možnosť uchádzať sa o tendre veľkých korporácií a verejnej správy alebo získať zákazníkov z radov ekologicky uvedomelých spotrebiteľov. Ekologický spôsob podnikania tiež prináša úspory. Šetrné využitie energie, prevencia znečisťovania, minimalizácia odpadu a recyklácia, môžu priniesť podniku zefektívnenie činností, značné zníženie nákladov a výhody. (11)

V **sociálnej sfére** sa zodpovedné podnikanie prejavuje sledovaním a minimalizovaním negatívnych dôsledkov aktivít podniku na sociálny systém, v ktorom pôsobí. Predstavuje predovšetkým starostlivosť o zdravie a bezpečnosť zamestnancov, dodržiavanie pracovných štandardov, rozvoj ľudského kapitálu, zamestnávanie minoritných a ohrozených skupín obyvateľstva, sponzorstvo a dobrovoľníctvo, firemná filantropia a dobrovoľníctvo, zamestnanecká politika, ochrana a dodržiavanie ľudských práv, work-life balance (vyvažovanie osobného a pracovného života zamestnancov).

2. Upotrebiteľnosť CSR v sociálnej oblasti podniku

Sociálna politika podniku je nástroj vytvárania spokojnosti zamestnancov, čo následne vedie k zvýšeniu zisku spoločnosti. (10)

Spoločenskú zodpovednosť firiem v rámci sociálnej sféry rozdeliť na dve časti – internú a externú. Interná časť sa zaoberá starostlivosťou o zamestnancov, externá sa týka záujmových skupín. Najdôležitejším predpokladom koncepcie sociálnej zodpovednosti v rámci spoločenskej zodpovednosti firmy je fakt, že zamestnanci sú na firme závislí. Základ každej organizácie tvoria lojálni zamestnanci. Práca vo firme pre nich hlavným zdrojom príjmov, ktorými uspokojujú svoje potreby. Taktiež je miestom, kde trávia väčšiu časť dňa a ovplyvňuje ich zdravie a má vplyv na súkromný život. Pre firmu je v konkurenčnom boji je kvalifikovaný a výkonný zamestnanec hlavným prvkom úspechu. Dlhodobý úspech na druhej strane závisí na kvalite zamestnancov, ktorí firmu riadia. Ich spokojnosť sa odvíja od rôznych aspektov, ktoré ich motivujú k pracovnému výkonu a od hodnotenia ich výkonov zamestnávateľom. Jedným z najdôležitejších faktorov v oblasti motivácie je finančné hodnotenie. Zamestnávatelia väčšinou kladú veľký dôraz na peňažnú odmenu za vykonanú prácu, čím sa zanedbáva záujem o motiváciu nefinančného charakteru. Je

možné povedať, že nefinančne, individuálne motivovaní zamestnanci sú schopní podávať vyšší pracovný výkon a ich produktivita má rastúci charakter.

Petříková (9) uvádza nasledovné možnosti motivácie zamestnancov:

- **Finančná motivácia**

Finančné prostriedky slúžia na uspokojovanie potrieb všetkých zamestnancov. Majú vplyv na to, že sa človek posúva v pyramíde potrieb od základných smerom k vyšším. Finančná motivácia je však často nedostačujúca, pretože na zvýšenie platu si zamestnanec zvyká často v priebehu niekoľkých mesiacov. Preto sa v malých a stredných podnikoch čím ďalej rozširuje povedomie k skutočnosti, že zvýšenie platu zamestnanca nestačí k lepšiemu výkonu. Preto je potrebné vytvoriť určitý systém personálneho a motivačného programu, ktorý vylepšuje pracovnú morálku a spokojnosť personálu.

Finančné ohodnotenie má zodpovedať vykonávanej pozícii, dosiahnutému vzdelaniu a podávanému výkonu. Nemalo by byť nástrojom diskriminácie, či už z hľadiska pohlavia, veku, prípadne národnosti. Základ spravodlivého odmeňovania tvorí hodnotenie zamestnanca, ktoré môže byť zamerané na výsledky práce alebo pracovné správanie. Odmeňovanie pracovníkov je mimoriadne dôležitá činnosť pre zamestnávateľa aj zamestnanca. Neznamená iba mzdu alebo iné peňažné odmeny, ale aj povýšenie, formálne uznanie a iné nepeňažné výhody. Zamestnanecké výhody, resp. benefity sú odmenou za zvýšené pracovné úsilie zamestnanca a sú poskytnuté ako prilepšenie k stanovenej mzde.

Inou skupinou sú odmeny, ktoré nemajú hmotnú povahu a súvisia so spokojnosťou zamestnanca a vykonávanou prácou, ktorá mu prináša radosť, pocit užitočnosti a z postavenia. Dôležitým faktorom sú korektné vzťahy medzi vedením a zamestnancami a vytváranie priaznivých pracovných podmienok.

- **Nefinančná motivácia**

Koncept nefinančného odmeňovania k nám priniesli predovšetkým pobočky medzinárodných organizácií. Tieto firmy sa dlhodobo zaujímajú o spokojnosť pracovníkov, pretože viaceré štúdie

potvrdili, že spokojní zamestnanci sú produktívnejší a majú menej absencií. Naopak, nespokojnosť medzi zamestnancami vedie k zhoršeniu kvality práce, slabšiemu výkonu, prípadne negatívnym vzťahom voči klientom.

- **Firemné vzdelávanie**

Firma mala podporovať aj vzdelávanie svojich zamestnancov rôznymi stimulmi, napríklad celopodnikovým vzdelávaním, odborným firemným školením, financovaním štúdia, s ktorým je spojené poskytnutie platenej dovolenky za štúdium nad rámec zákonného, resp. podnikového fondu dovoleniek. Úspešné absolvovanie štúdia by malo byť spojené s patričnými finančným ocenením. Takto vzdelaných zamestnancov je pre podnik dôležité si udržať, keďže do ich znalostí a vzdelania vložil značné investície.

- **Dodržiavanie ľudských práv**

Problematika ľudských práv je riešená vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv, ktorá je právne nezáväzným dokumentom, ktorej politická autorita je uznávaná na celom svete. Dodržiavanie ľudských práv v Slovenskej republike je legislatívna povinnosť. Základnou slovenskou právnou normou je Listina základných práv a slobôd z roku 1991.

- **Ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci**

Programy ochrany zdravia sa zaoberajú prevenciou poškodeniu zdravia zamestnanca súvisiacou s jeho prácou. Do daného programu patria:

- pracovné lekárstvo (špecializovaný odbor medicíny, zaoberajúci sa diagnózou a prevenciou pracovných rizík pri práci,
- pracovná hygiena (pole pôsobnosti subjektov, ktoré sa zaoberajú meraním a kontrolou rizík prostredia).

- **Vyváženosť pracovného a osobného života zamestnancov**

Dopad pracovného života na osobný život je možné sledovať a koordinovať viacerými spôsobmi. Jedná sa napríklad o flexibilnú pracovnú dobu, ktorá sa dnes využíva vo väčšine firmách. Ďalšími príkladmi je práca z domu, zdieľanie pracovného miesta, prípadne

skrátená pracovná doba. Pozornosť si zaslúžia hlavne zamestnanci pracujúci na zmeny, pretože hlavne takýto typ práce ovplyvňuje ich osobný život. Firma v rámci podpory rodinného života môže poskytovať rôzne príspevky na opatrovanie dieťaťa, vo veľkých firmách je možnosť vybudovania firemnej škôlky.

- **Podpora prepustených zamestnancov**

Spoločensky zodpovedná firma sa taktiež zaoberá podporou prepustených zamestnancov. Pre túto situáciu má stanovená pravidlá a postupy, čím zmierni sociálny dopad zo straty zamestnania. Jedná sa predovšetkým o pomoc pri hľadaní práce, zabezpečenie rekvalifikácie, odstupné, príp. iné legislatívne nariadenia. Rovnaké pravidlá by mali fungovať i pri odmeňovaní pracovníkov. Jedným z hesiel používaných v súvislosti s CSR je rozmanitosť pracoviska. Táto zásada sa týka zamestnávania minoritných skupín, akými sú etnické menšiny, handicapovaní alebo starší ľudia. Naopak, pri nábore nových zamestnancov by si mala firma stanoviť mechanizmy, ktoré zabránia diskriminácii niektorých skupín pracovníkov (ženy, starší a handicapovaní ľudia). Tieto pravidlá by mali fungovať aj pri odmeňovaní pracovníkov.

Všetky nástroje sociálnej politiky podniku, musia smerovať k vytvoreniu partnerstva so zamestnancom, o ktorom uvažujeme ako o určitom spolupodnikateľovi, poskytujeme mu možnosť využitia jeho aktívnych schopností, rozširujeme jeho schopnosti a znalosti prostredníctvom dosiahnutia jeho uspokojenia realizujeme podnikové ciele. Je potrebné si uvedomiť, že všetky investície do sociálnej sféry podniku musia byť účelné a efektívne, pretože prostredníctvom nich podnik rozvíja schopnosti ľudí a tým dosahuje vyšší zisk.

V nasledujúcej tabuľke je možné vidieť, že interná sociálna politika podniku zaberá veľmi širokú oblasť.

Tabuľka 1 Nástroje externej sociálnej politiky podniku – Sociálny pilier CSR

Témy CSR	Aktivity CSR	Príklady
Podpora komunity	Firemné darcovstvo	Finančná, či materiálna podpora, poskytnutie služieb so zľavou, či zdarma zapožičanie firemných priestorov
	Firemné dobrovoľníctvo	Zamestnanci vykonávajú dobrovoľnú prácu v pracovnej dobe (manuálna práca alebo poskytnutie odborných znalostí)
	Firemné investície do miestnej komunity	Dlhodobé strategické zapojenie do miestnej komunity, či partnerstvá s neziskovými organizáciami
	Komerčné aktivity v miestnej komunite	Zdieľaný marketing Sponzoring
	Vlastné firemné projekty	Vlastné verejne prospešné projekty
	Fair Trade, ethnocatering	Využitie Fair Trade produktov a ethocateringu na firemných akciách, rautoch a raňajkách
Spolupráca so školami	Spolupráca so študentmi	Študentské stáže, prax, exkurzia Konzultácia diplomových prác Podpora študentských aktivít
	Podpora vyučovania	Požičanie, či darovanie techniky Účasť na vyučovaní
Zapojenie stakeholders	Zapojenie zamestnancov	Firemné dobrovoľníctvo Matchingový fond Benefičné akcie s účasťou zamestnancov
	Zapojenie zákazníkov	Zapojenie do CSR aktivít firmy
	Zapojenie obchodných partnerov	Zapojenie do CSR aktivít firmy

Zdroj: Upravené podľa PRSKAVCOVÁ, M. a kol.: *Společenská odpovédnost firem, lidský kapitál, rovné príležitosti a environmentální management s využitím zahraničných zkušeností*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008, s. 17

Externý sociálny pilier je zameraný predovšetkým na oblasť filantropie a spolupráce s miestnou komunitou. Je vedený snahou dosiahnuť vyššiu kvalitu života jednotlivca ako aj celej spoločnosti. Podnik, ktorý sa aktívne zapája do činností v miestnej komunite, môže identifikovať nové trhy, respektíve obchodné príležitosti, posilňovať vernosť zákazníkov, zvyšovať motiváciu svojich zamestnancov, budovať kontakty s miestnymi úradmi, upútať pozornosť médií a taktiež jednoduchšie nadviazať partnerské vzťahy s inými podnikmi. Podpora komunity taktiež pomáha budovať firemnú reputáciu, kde sa firma môže prejaviť napríklad finančnou a materiálnou podporou verejne prospešných aktivít, dobrovoľnou prácou svojich

zamestnancov, či spoluprácou so školami. Nasledujúca tabuľka predstavuje možné nástroje spolupráce firmy s miestnou komunitou.

Do **interného sociálneho piliera** CSR môžeme zaradiť tieto oblasti:

- sociálna politika podniku (nástroj vedúci k spokojnosti zamestnancov, zamestnanecké výhody a benefity),
- rozvoj ľudského kapitálu, vzdelávanie, zaistenie rekvalifikácie prepustených zamestnancov pre ich ďalšie uplatnenie,
- sociálne základy: vyváženosť pracovného a osobného života zamestnancov
  (*work-life balance*), rovnaké príležitosti (pre ženy a ostané znevýhodnené skupiny), rozmanitosť na pracovisku (etnické minority, hendikepovaní a starší ľudia), ľudské práva.

Tabuľka 2 Nástroje internej sociálnej politiky podniku – sociálny pilier CSR

Témy CSR	Aktivity CSR	Príklady
Zapojenie zamestnancov a komunikácia	Zisťovanie spätnej väzby	Prieskum spokojnosti Evidencia a riešenie sťažností
	Zapojenie do rozhodovania	Zber návrhov na vylepšenie výkonnosti Vplyv zamestnancov na zameranie aktivít CSR
	Interná komunikácia	Využitie prostriedkov internej kom. Informovanie uchádzačov o prácu, o CSR
Ohodnotenie za prácu	Finančné ohodnotenie	Odpovedajúce platové ohodnotenie
	Nefinančné benefity	Športové a relaxačné vyžitie Kultúrne vyžitie Spoločenské akcie pre zamestnancov Navýšenie dovolenky a voľna Osobný komfort (auto, notebook, mobil) Príspevok na dochádzanie do práce Zamestnanecké akcie
Vzdelávanie a rozvoj	Vzdelávanie zamestnancov	Školenia, kurzy, mentoring
	Profesionálny rozvoj	Plány kariérneho rozvoja
Zdravie a bezpečnosť	Firemná politika	Pravidlá, opatrenia, školenia
	Zdravotné služby	Príspevok na nadštandardnú starostlivosť
Vyváženosť pracovného a osobného života	Flexibilné formy práce	Pružná pracovná doba Práca z domova Skrátená pracovná doba Práca na zmeny Zdieľané pracovné miesto
	Starostlivosť o deti, seniorov a práce neschopné osoby	Príspevok na opateru Psychologická poradňa
	Zamestnanci na materskej dovolenke	Kontakt cez materskú dovolenku Podpora pri návrate do zamestnania
Outplacement	Podpora prepustených zamestnancov	Finančná forma podpory Pomoc pri hľadaní práce Rekvalifikácia a školenia
Rovnaké príležitosti	Opatrenie proti diskriminácii	Opatrenie proti diskriminácii v práci a pri nábore nových zamestnancov
	Rozmanitosť na pracovisku	Podpora rozmanitosti na pracovisku (ženy, etnické minority, starší, atď.) Diversity Management

Zdroj: Upravené podľa PRSKAVCOVÁ, M. a kol.: *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničných zkušeností*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008, s. 14

CSR teda nesmie ohrozovať zákonný alebo zmluvný rámec a nesmie nahradiť, prípadne anulovať záväzné dohody. Nesmie obsahovať prvky, ktoré sú v rozpore so zákonnými požiadavkami a medzinárodnými dohodami. Ďalším negatívom je redukovanie role sociálnych partnerov. Niektorí zamestnávatelia tvrdia, že nebudú potrebné pracovné výbory v takej podobe, pokiaľ sa príjmu riadne procesy CSR. Odborové organizácie tiež odsudzujú spôsob, akým sa používa proces CSR k marketingovým účelom v niektorých organizáciách v neprospech vážneho prístupu k dosiahnutiu trvalého rozvoja. Hlavné otázky, ktoré sú spojené s CSR sú zamerané na zlepšenie situácie zamestnancov a sociálneho dialógu v Európe, a preto sa musí rešpektovať súčasne platná legislatíva. V niektorých krajinách sa národná legislatíva neaplikuje spoločnosťami ani ekonomickými účastníkmi. Táto otázka sa týka schopnosti vlády a jej monitorovanie aplikácie zákonov.

Autori zaoberajúci sa problematikou CSR sa zhodujú v názore, že:

- CSR je pre organizáciu výhodou, teda je viac ako iba záväzok, pravidlo alebo vyhláška,
- CSR je potrebné charakterizovať ešte hlbším pohľadom na niektoré oblasti sociálnych vzťahov,
- CSR by mala zahŕňať tiež všetky osoby, inštitúcie, či organizácie, ktoré majú vplyv na chod podniku alebo sú fungovaním podniku ovplyvnení – záujmové skupiny.

Jednotlivé odborové organizácie preto veria, že CSR musí realizovať inovatívny prístup, ktorý sa nevráti späť iba k sociálnym právam. Zahrnutie danej oblasti môže pritiahnuť nových obchodných partnerov, ktorí sa stanú kľúčovými hráčmi v spoločenskej zodpovednosti danej organizácie. S pojmom spoločenská (sociálna) zodpovednosť podnikov súvisí pojem podnikateľská etika. CSR je často neprávom nahradzovaná pojmom podniková etika, prípadne podnikateľská etika. Pokiaľ spoločenská (sociálna) zodpovednosť podnikov predstavuje určitú syntézu ekonomickej, etickej, zákonnej a filantropickej zodpovednosti a vychádza z predstavy o podniku ako dobrom občanovi, podnikateľská, resp. podniková etika sa sústreďuje

najmä na morálne aspekty správania sa jednotlivcov a skupín v rámci podniku. Obe koncepcie používajú odlišné metódy a formy svojej implementácie.

3. Stakeholders – záujmové skupiny

Dôležitou súčasťou spoločenskej zodpovednosti sú tzv. stakeholders – záujmové skupiny. Patria sem všetky osoby alebo skupiny, ktoré majú vplyv na fungovanie firmy a ovplyvňujú jej aktivity. Záujmové skupiny v najširšom poňatí tvoria zákazníci, akcionári, zamestnanci, obchodní partneri, dodávatelia, zástupcovia štátnej správy a samosprávy, mimovládne organizácie a nátlakové skupiny, média, odbory a medzinárodné organizácie.

Macmillian F. definuje záujmovú skupinu ako *každú skupinu osôb, ktorá môže ovplyvniť alebo ovplyvňuje dosiahnutie cieľov organizácie.* (8)

Každá zo záujmových skupín ovplyvňuje podnikanie svojim spôsobom. Vlastníci a akcionári sú zainteresovaní na raste a prosperite danej firmy. Zamestnanci hodnotia pracovné podmienky, spotrebiteľov zaujíma kvalita produktov a služieb, vládu zaujíma znižovanie nezamestnanosti a vytváranie podnikateľského prostredia. Mimovládne organizácie a komunity zaujíma správanie sa firiem v mieste ich pôsobenia. Literatúra zaoberajúca sa spoločensky zodpovedným podnikaním upozorňuje na fakt, že bezproblémové fungovanie a dlhodobé výnosy možno zabezpečiť lepšie vtedy, ak firemná stratégia obsahuje nástroje na identifikáciu a primerané uspokojenie potrieb všetkých záujmových skupín. (3)

Podľa Steinerovej (11) sú to osoby, inštitúcie, či organizácie, ktoré majú vplyv na chod podniku alebo sú fungovaním podniku ovplyvnené. Model záujmových skupín vychádza zo stanoviska, že organizácia má širšiu zodpovednosť, ako len voči svojim vlastníkom. Oponenti tvrdia, že manažéri, ktorí sú zamestnanci vlastníka organizácie, sú povinní zodpovedať sa iba svojim nadriadeným a riadiť spoločnosť v ich záujmov s cieľom maximalizácie zisku. Pri uplatňovaní konceptu CSR sa však prijíma fakt, že podnik zohľadňuje aj iné subjekty, s ktorými ma záujem vybudovať čo najpriaznivejšie vzťahy vypestované na vzájomnej dôvere a pochopení. Tým pádom

záujmové skupinypredstavujú široký pojem a pre firmu je dôležitá ich správna identifikácia. Každá firma, ktorá podniká v rôznych oboroch bude mať iný počet a iné zloženie týchto skupín.

Rozdelenie záujmových skupín

Záujmové skupiny môžeme vo firme rozdeliť do troch základných oblastí, ktoré spolu tvoria jeden spoločný kruh s danou hierarchiou:

- firma (interná dimenzia)
- ekonomika (externá dimenzia)
- spoločnosť (externá dimenzia)

Tabuľka 3 Príklad firemných záujmových skupín

FIRMA	EKONOMIKA	SPOLOČNOSŤ
• zamestnanci • manažment • akcionári • odbory	• zákazníci • veritelia • distribútori • odbory	• komunita • vláda štátna správa • neziskové organizácie • životné prostredie

Zdroj: Upravené podľa KULDOVÁ, L.: *Společenská odpovědnost firem*. Plzeň: OPS, 2010, s. 26

Autori zaoberajúci sa témou *záujmových skupín* sa zhodujú v názore, že najpodstatnejšiu časť internej dimenzie firemných záujmových skupín tvoria zamestnanci. Sú súčasťou ako internej, tak aj externej dimenzie, keďže môžu byť zákazníkmi, ale aj členmi spoločnosti, v ktorej firma pôsobí. Vláda, ktorá je súčasťou externej dimenzie je však iba jednou zo spoločensky zúčastnených strán a nemá žiadne ekonomické vzťahy k spoločnosti, teda dotvára iba formálnu časť organizácie. Časť ekonomických záujmových skupín predstavuje určité rozhranie medzi firemnými a spoločenskými skupinami. Všetky tri dimenzie tvoria súčasť širšieho kontextu globalizácie a to prostredníctvom rozmachu revolučných technológií, ktoré zvyšujú význam CSR v súčasnom podnikateľskom prostredí. Toto rozdelenie nie je limitované, tzn. Je platné aj pre ziskové a neziskové organizácie, prípadne vládne inštitúcie.

Záujmové skupiny v podniku je možné rozdeliť na primárnu a sekundárnu skupinu. **Primárnou skupinou** je tá, ktorá má významný vplyv na každodennú činnosť a fungovanie daného podnikateľského subjektu, predstavujú ju predovšetkým zamestnanci, zákazníci,

dodávatelia, investori a vlastníci firiem. Do **sekundárnej skupiny** patria tie , ktoré pôsobia mimo každodennej interakcie s podnikom, a ich záujem o podnik nemusí byť vždy presne definovateľný. Jedná sa predovšetkým o štát a jeho organizácie, mimovládne organizácie, rôzne asociácie, miestne komunity a pod. V každom prípade by si každá firma mala presne definovať tzv. *kľúčové skupiny stakeholders*. Kľúčové záujmové skupiny majú vysoké požiadavky a očakávania od firmy, zároveň však disponujú významným vplyvom, ktorý môže mať podstatné dôsledky na činnosť podniku. Preto by im mala byť v problematike CSR venovaná zvláštna pozornosť. (10)

Záver

Princíp spoločensky zodpovedného podnikania predstavuje koncepciu, kedy podnik dobrovoľne preberá spoluzodpovednosť za blaho a udržateľný rozvoj modernej spoločnosti a svojich zamestnancov. Zároveň však očakáva zachovanie konkurencie-schopnosti a ziskovosti, pričom tieto dva ciele nie sú protichodné.

Literatúra

(1) BLOWFIELD, M., MURRAY, A. *Corporate responsibility a critical introduction.* Oxford:Oxford University Press, 2008, ISBN 978-0-19-920909-5

(2) Business Leaders Forum. *Spoločenská odpovednost podniku. Pruvodce nejen pro malé a strední podniky.* 2008. 27 s. [online]. [cit. 2012-2-24] Dostupné na <http://www.csronline.cz/Page.aspx?pruvodce>

(3) BUSSARD, A., MARKUŠ, M., BUNČÁK, M., MARČEK, E.: *Spoločensky zodpovedné podnikanie*. Bratislava: Nadácia Integra, 2005, 112 s. [online]. [cit. 2012-2-28] Dostupné na <http://www.nadaciapontis.sk/tmp/asset_cache/link/0000013632/Publikacia_SZP.pdf>

(4) FRIEDMAN, A., MILES, S.: Stakeholders – Theory and Practise. New York: Oxford University Press, 2006, 335 s., ISBN 978-0-19-926987-7

(5) JONES, T.M.: *Corporate Social Responsibility revisited*, redefined, California Management Review, 1980, in: CARROLL, A.B.: *Corporate Social Responsibility. Evolution of the Definitional Construct*., in BUSINESS & SOCIETY, Vol 38 No. 3, September 1999

(6) KEREKEŠ, R.: *Marketing manažment v sociálnej práci*. Ružomberok: VERBUM, 2011, 120 s., ISBN 978-80-8084-819-4

(7) KULDOVÁ, L.: *Společenská odpovědnost firem*. Plzeň: OPS, 2010, 193 s., ISBN 978-80-87269-12-1

(8) MACMILLIAN F.: *New Directions in Copyright Law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2007, 233 s. ISBN 978-1-84542-264-6

(9) PETŘÍKOVÁ, R. a kol.: *Společenská odpovědnost organizací*. Ostrava: DTO CZ, 2008, 184 s., ISBN 978-80-02-02099-8

(10) PRSKAVCOVÁ, M.,MARŠÍKOVÁ, K., ŘEHOŘOVÁ, P.,ZBRÁNKOVÁ, M.: *Společenská odpovédnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničných zkušeností*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008, 162 s., ISBN 978-80-7372-436-8

(11) STEINEROVÁ, M.: *Koncept CSR v praxi, pruvodce odpovědným podnikaním.* Aspra, 2008, 33 s. [online]. [cit. 2012-2-19] Dostupné na < http://www.csr-online.cz/Page.aspx?publikace>

(12) ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniku. Transparentnost a etika podnikání*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 167 s., ISBN 978-80-7400-192-5

Mgr. Karol Čarnogurský
Katedra sociálnej práce
Katolícka univerzita v Ružomberku, Pedagogická fakulta
Hrabovská cesta 1, 034 01 Ružomberok
e-mail: karol.carnogursky@ku.sk

doc. Ing. Ľubica Černá, PhD.
Ústav ekonomických vied
Katolícka univerzita v Ružomberku, Pedagogická fakulta
Hrabovská cesta 1, 034 01 Ružomberok
e-mail: lubica.cerna@ku.sk

PRESENTATION OF FOREIGN GUESTS

Solidarity between Generations on the labour market

Seminar

2012 -10- 05 Bratislava



Catholic Association of Polish Railway Workers

Senior employees on the job market of European Union

Józef Dąbrowski
The President of Catholic Association of Polish Railway Workers

2012 -10- 05 Bratislava



Brief self-presentation

- 1980 – 1981 The President of the Regional Section Solidarity Trade Union of the Railway Workers'
- 1989-1990 The President the National Railway Workers' Section of the Solidarity Trade Union
- 1990 – 1992 Deputy director for operation in the South Directorate of State Railways in Krakow
- 1992 – 1994 Deputy General Director of State Railways PKP in Warsaw





Catholic Association of Polish Railway Workers

Brief self-presentation

- 1997 -2001 Member of Polish Parliament - Chairman of the Committee on Transport and Communications
- 2001 - 2002 Member of the Board of PKP Intercity
- 2003 -2005 responsible for implementation of EU rules in the PKP Intercity company
- 2005 – 2007 Railway Customer Ombudsman
- 2007-2009 Director of Papal Train „Totus Tuus" in the PKP Regional Railway





Catholic Association of Polish Railway Workers

Why is better to engage the seniors?



Catholic Association of Polish Railway Workers

1. Seniors have had to learn to adjust to life's circumstances.
2. Seniors are generally more reliable.
3. Seniors take their jobs more seriously.
4. Their work ethic is more evolved



Catholic Association of Polish Railway Workers

Nevertheless

many people remain at home



Catholic Association of Polish Railway Workers

Post – working age

Immobile age

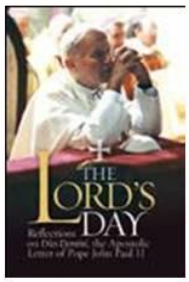
45 – 59 woman
45 – 64 man

- **Problems with health**
- **Serious difficulties to rent a flat**
- **Lack of foreign languages**



Catholic Association of Polish Railway Workers

DIES HOMINIS



APOSTOLIC LETTER
OF THE HOLY FATHER
JOHN PAUL II



Sunday
Day of Joy, Rest and Solidarity



Catholic Association of Polish Railway Workers

If Sunday is a day of joy,
Christians should declare
by their actual behaviour that
we cannot be happy "on our own".

Paragraph 72.



Catholic Association of Polish Railway Workers

Why not make the Lord's Day
a more intense time of sharing,
encouraging all the inventiveness of
which Christian charity is capable?

Paragraph 72



Catholic Association of Polish Railway Workers

Inviting to a meal
people who are alone,
visiting the sick,
providing food for needy families,
spending a few hours in voluntary
work and acts of solidarity.

Paragraph 72



Catholic Association of Polish Railway Workers

these would certainly be ways
of bringing into people's lives
the love of Christ received
at the Eucharistic table.

Paragraph 72



Catholic Association of Polish Railway Workers

It is a new dimension of full-time
or part – time job.
which come from
catholic religious inspiration



Catholic Association of Polish Railway Workers

to help the elderly
stay independent
and in their home longer.



Catholic Association of Polish Railway Workers

Many thanks
for
your attention

Mgr inż. Józef Dąbrowski
E-mail: dabjoz@wp.pl
Catholic Association of Polish Railway Workers



The Labour Market Integration of Young People: a Challenge for Europe
Romania: situations, developments, perspectives

Nicolae PRODAN
Programme Coordinator
IFES, Cluj-Napoca, Romania
nicolae@ifes.ro

1

UNEMPLOYMENT SITUATION in ROMANIA

Stable population of Romania on 01/07/2012 was 18,849,165 people.

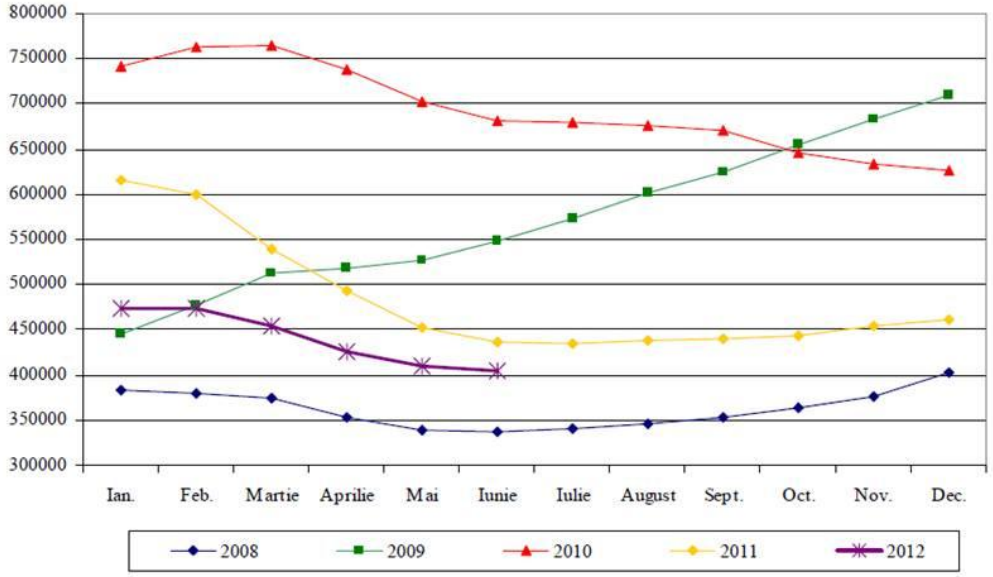
- 4.3% of EU population

- Unemployment
  - the end of June 404,114 people
  - the end of August 441,200 people

more than 37,086 people as in June

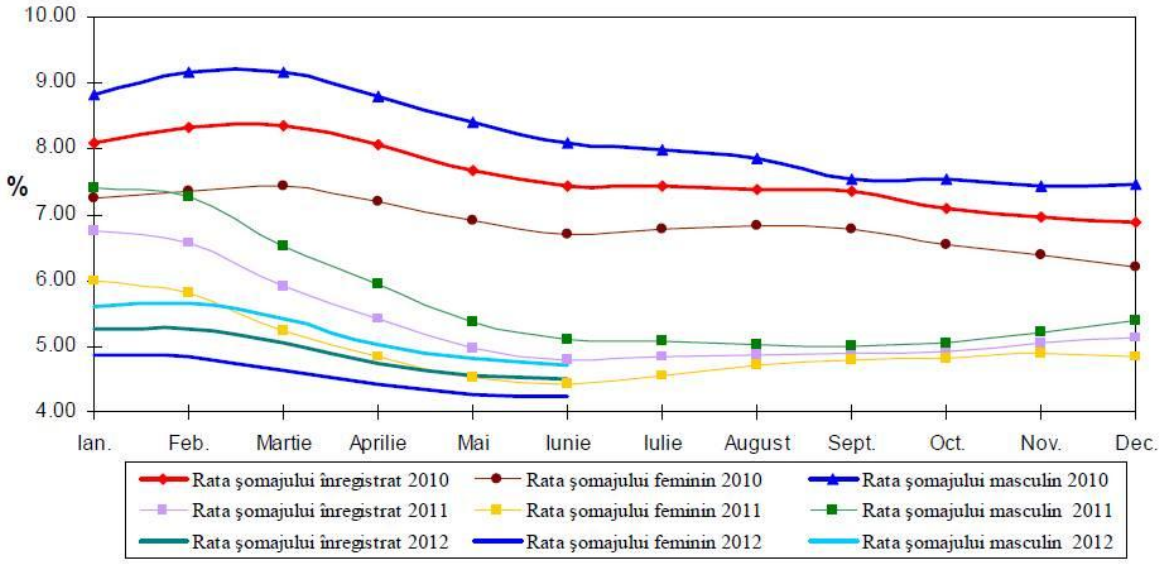
2

UNEMPLOYMENT SITUATION in ROMANIA - evolution



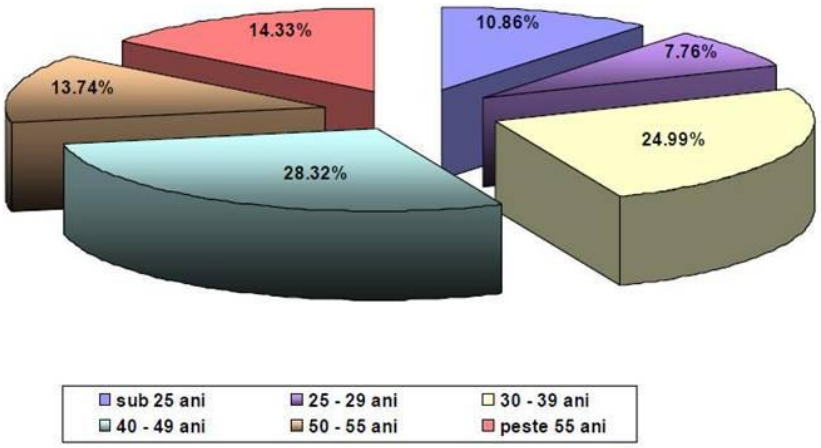
3

UNEMPLOYMENT SITUATION in ROMANIA



4

UNEMPLOYMENT SITUATION in ROMANIA - by age



Institutul de Formare Economică și Socială

5

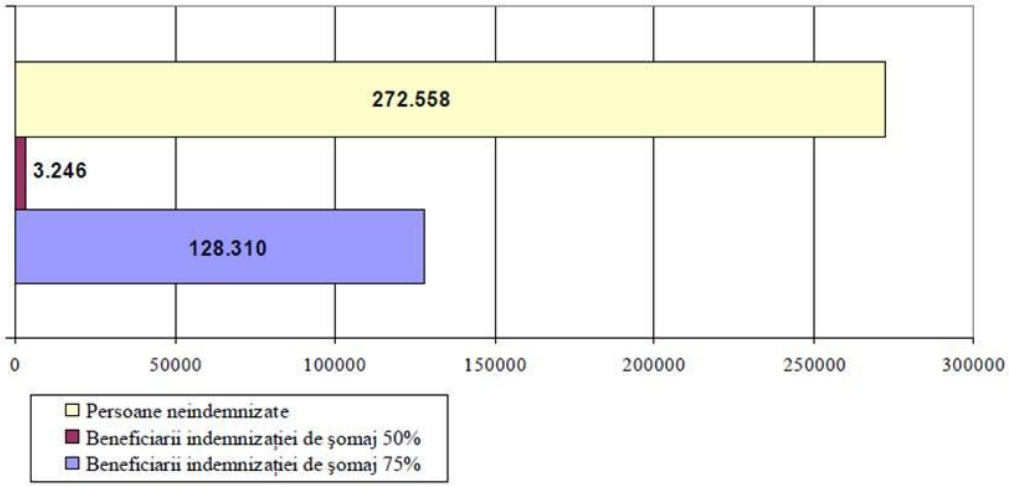
UNEMPLOYMENT SITUATION in ROMANIA - by age

- 43,867 unemployed under 25 years
- 31,353 unemployed between 25 and 29 years
- 101,005 unemployed between 30 and 39 years
- 114,439 unemployed between 40 and 49 years
- 55,530 unemployed between 50 and 55 years
- 57,920 unemployed over 55 years

Institutul de Formare Economică și Socială

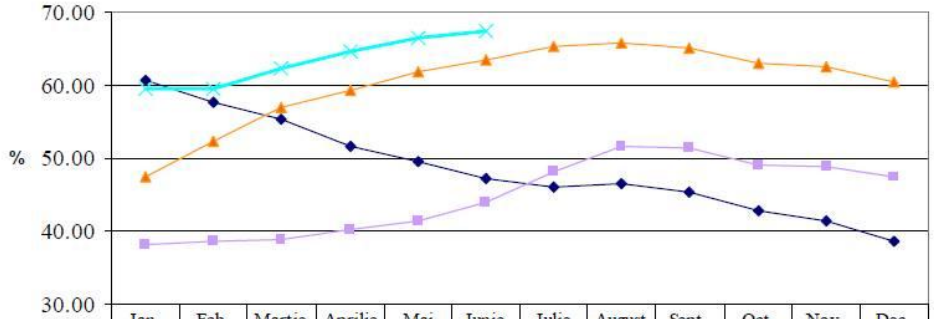
6

UNEMPLOYMENT SITUATION in ROMANIA - by category



7

UNEMPLOYMENT SITUATION in ROMANIA - by share

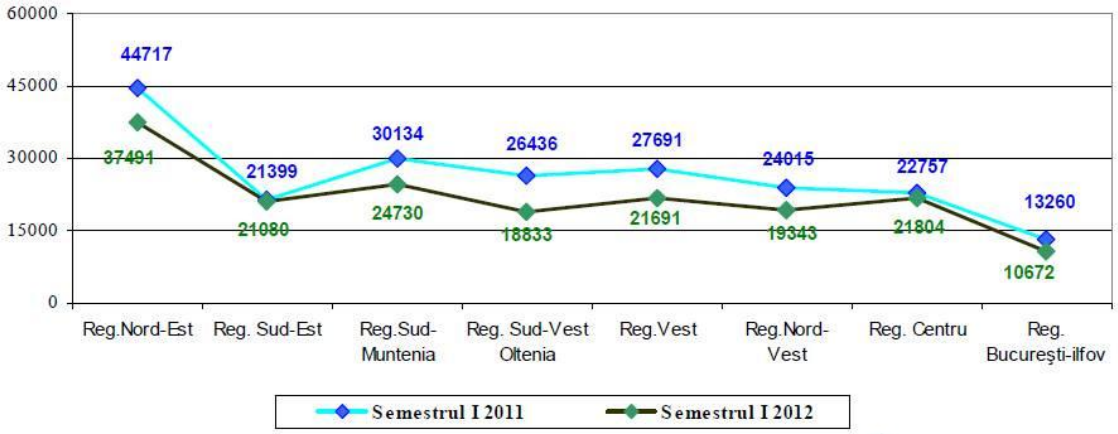


	Ian.	Feb.	Martie	Aprilie	Mai	Iunie	Iulie	August	Sept.	Oct.	Nov.	Dec.
pondere 2009	60.70	57.63	55.32	51.74	49.42	47.12	46.16	46.60	45.30	42.78	41.34	38.61
pondere 2010	38.03	38.50	38.73	40.14	41.45	44.01	48.04	51.59	51.45	49.00	48.75	47.42
pondere 2011	47.42	52.38	57.06	59.34	61.87	63.57	65.24	65.71	65.04	63.05	62.46	60.40
pondere 2012	59.46	59.62	62.42	64.56	66.53	67.45						

8

Implementation of the National Programme of Employment - situation by regions

- 210,409 people were employed in 2011, first semester
- 175,644 people were employed in 2012, first semester



10

Implementation of the National Programme of Employment

- of the 175,644 people employed, 37,53% are female, 62,47% are male

Structural types of active measures of employment programme

- labour mediation
- Information and professional advice
- Employment through training courses

11

Employment incentives, offered to employers to hire certain groups of people

- Employment subsidies for hiring unemployed for over 45 years
- Employment subsidies for hiring unemployed who have 3 years to retirement
- Subsidizing jobs for **new graduates of educational institutions**
- Subsidized employment for persons with disabilities
- Stimulating labour mobility
- Advice and assistance to start an independent activity

12

Other measures for young people to work in the labour market

- Job Fair for Graduates
- Job Fair for youth leaving the child welfare system
- Free training programs (for a total of 3492 people in October, 2012)
- Projects to create jobs for young
- Youth employment under Law apprenticeship - Law no. 279/2005 regarding apprenticeship at work, seeking a qualification for young people aged between 16 and 25 years

13

Projects to create jobs for young

- STOP youth unemployment – POSDRU/82/5.1/S/59573

Date of commencement / completion dates – 01/10/2010 – 01/10/2013
The total value of eligible – 15,718,450 lei (1 Euro = 4,52 lei)
Number of participants, ESF - age group 15 to 24 980 people

- Communication campaign on Public Employment Services

Date of commencement / completion dates – 01/11/2009 – 31/10/2011
The total value of eligible – 9,198,000 lei
Number of supported employment agency – 49
Number of shares of visibility - 43

14

LEGISLATIVE CONCERNS

- Law no. 76/2002 - unemployment insurance system and employment stimulation
(Financial and economic crisis - maintaining a low level of income from the Unemployment Insurance)

- Legislative:
- - GEO. 4 / 2010 - social protections for corporate employees who have temporary stopped work

- - GEO. 13/2010 - encourage the creation of new jobs and reduce unemployment

15

The new **labour Code** adopted on March 8, 2011

The amendments relate to:

- Individual employment contract
- Employers - information about new employee
- Rights and Duties of employees (bonuses, vacations, training, etc.)
- Establishment of Economic and Social Council - a public institution of national interest, tripartite, autonomous, goal - national tripartite dialogue
- Collective labour agreements - signed by sector

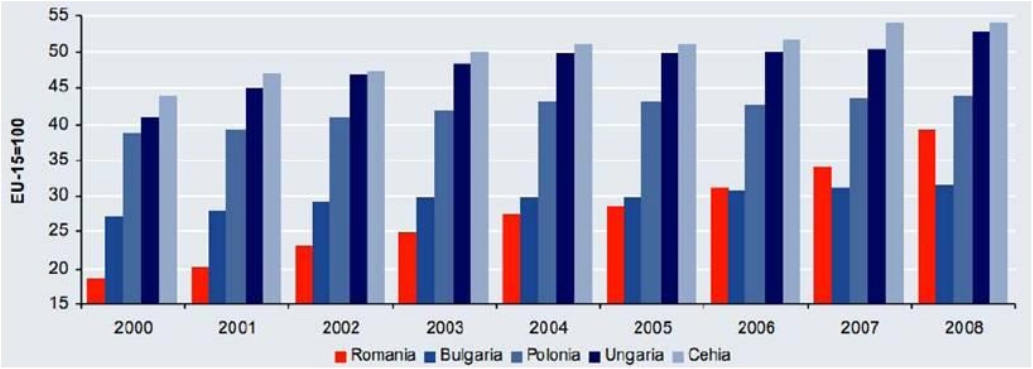
16

What motivates employees the new labour Code ?

- new law protects the interests of employees and employers
- employees become more responsible
- employees with temporary contracts - the chance to prove their skills to remain employed
- companies will unlock jobs
- jobs will be protected

17

ECONOMIC CONCERNS



labour productivity, EU - 15 = 100, 2000-2008
Source: Eurostat

Romania Reindustrialization : policy and strategy

The European Union – has an industrial policy for the next 20 years

Romania adopted the policy of industrialization in the next 20 years

Study prepared by the group of specialists - Applied Economics Group, GEA, June 2010

Analyze the performance

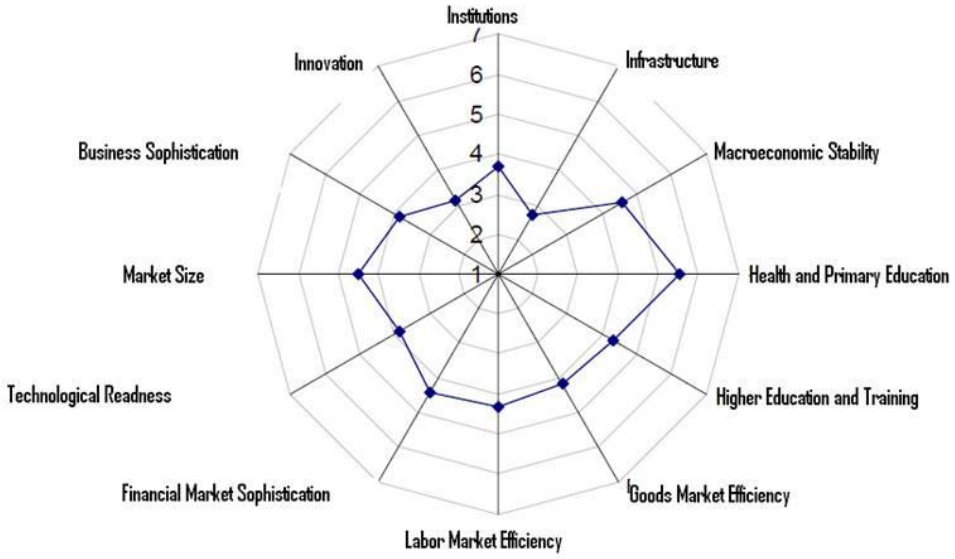
- for Romania - based on 12 pillars - three categories:
  - basic requirements
  - efficiency enhancers
  - innovation and sophistication factors

The pillars of competitiveness (on a scale from 1 - lowest, 7 - the most powerful)

Basic requirement	Score Romania
Institutions	3,7
Infrastructure	2,7
Macroeconomic Stability	4,6
Health and primary education	5,5
Efficiency enhancers	
Higher education and training	4,3
Goods market efficiency	4,2
Labor Market Efficiency	4,3
Financial market sophistication	4,4
Technological readiness	3,8
Market Size	4,5
Innovation and sophistication factors	
Business sophistication	3,8
Innovation	3,1

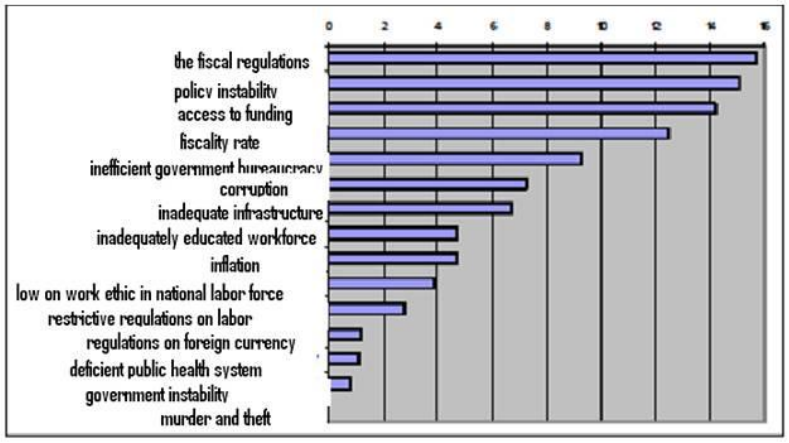
Source: World Economic Forum Global Competitiveness Report, 2009 – 2010

Graphic representation of the 12 pillars for Romania



22

The main obstacles to the business environment in Romania



Source: World Economic Forum Global Competitiveness Report, 2009 – 2010

23

The objectives of economic policy in Romania

Short Term Objectives	Medium Term Objectives	Long Term Objectives
Targets of IMF agreement	Economic Growth Indicators	Indicators of Europe 2020
Reducing the budget deficit Arrears Control Further disinflation New legislation on wages, pensions, tax reform	GDP growth Unemployment rate Sustainable growth of labor productivity Reducing the fiscal evasion	Smart Economic Growth Sustainable Economic Growth Inclusive Economic Growth Reducing the fiscal evasion and underground economy

Romania Reindustrialization is:

- creation of new jobs
- creation of new high added value products
- increasing technical and technological training of young people required reindustrialization
- very efficient use of materials
- low energy consumption
- reduce pollution

The situation of youth employment in Lithuania

Sima Vaškelytė
Gediminas Blažys

Youth Organization of LDF

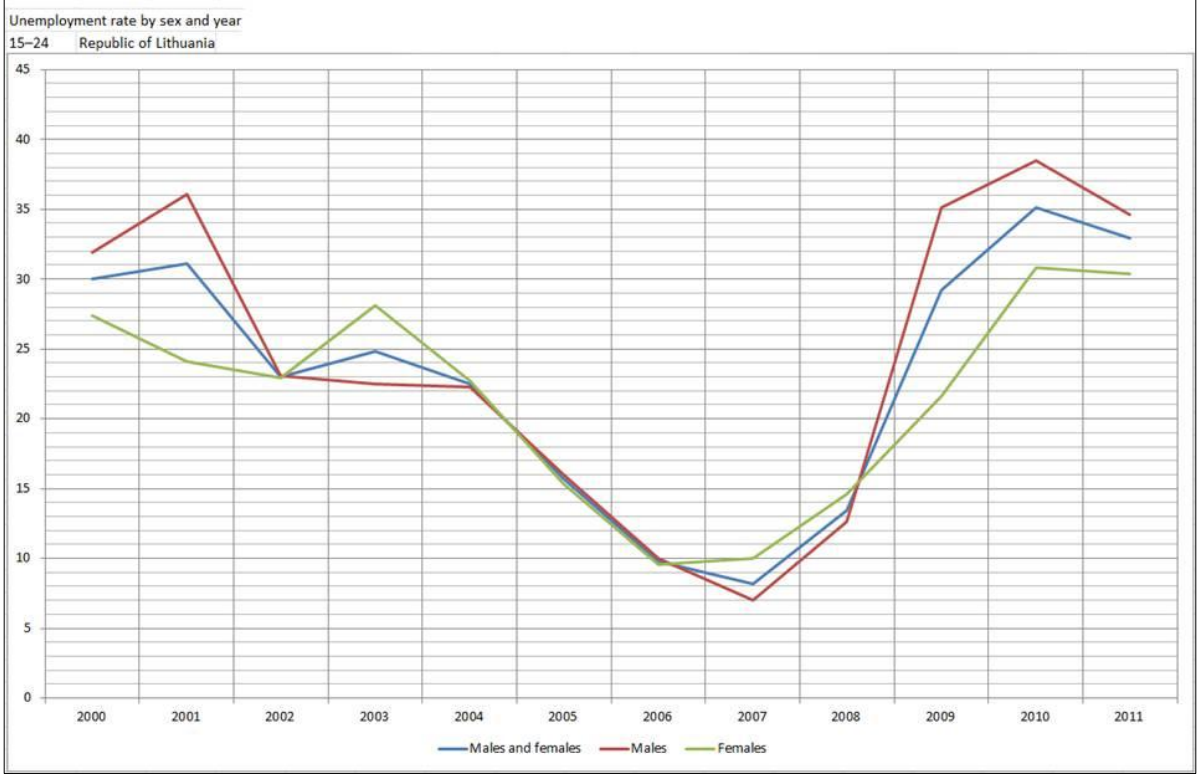
- Youth organization of LDF (LDFJO) was created in 2003 and it was registered in The Ministry of Justice.
- Members of this organization are: students, working and unemployed young people.
- Youth organization of LDF defends and represents occupational, social, economic rights and interests of its members.

Newest data about youth employment rates

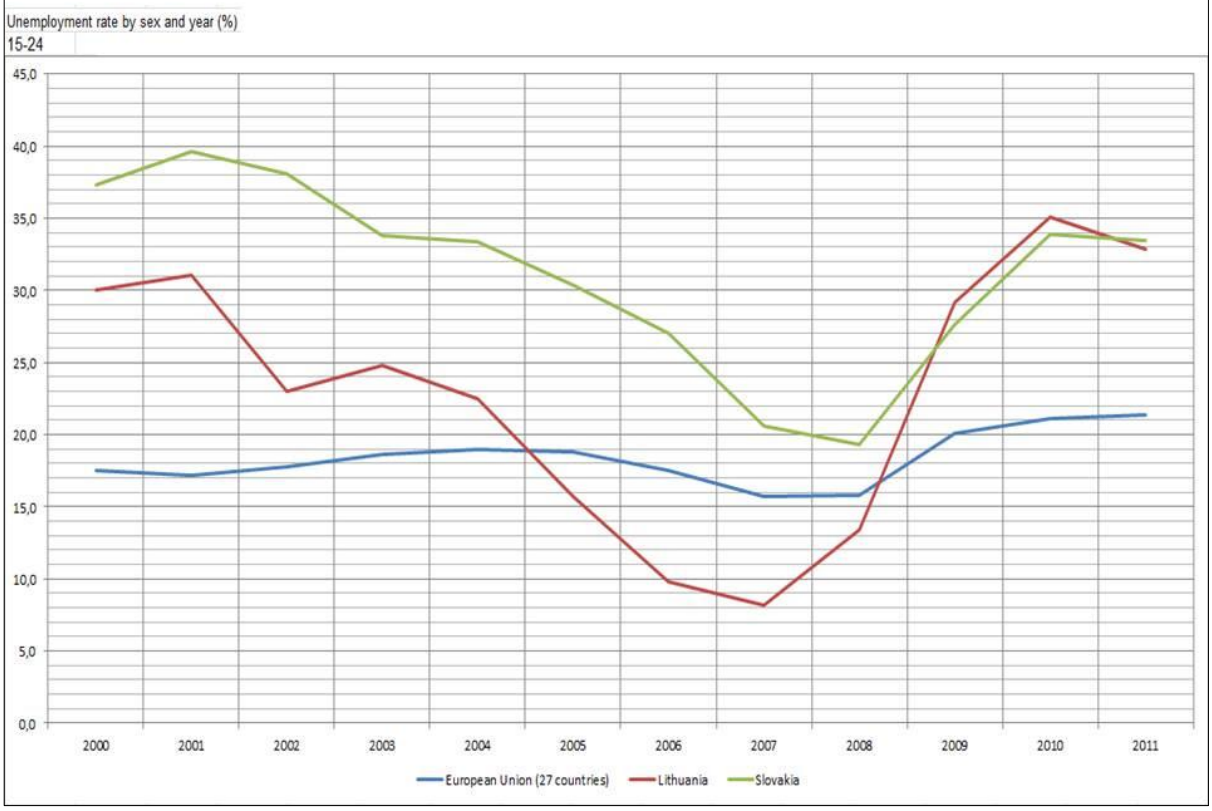
On September 1st of 2012 according to Lithuanian employment agency:

- 29,8 thousand of 16-24 aged persons were registered;
- It constitutes 14,5% of all unemployed people in the country;
- It constitutes 7,2% of all 16-24 aged persons in the country;
- Within the first half of 2012:
  - a total count of 51,4 thousand of young people were registered;
  - a job was found for 23,5 thousand of them;
  - 7,5 thousand were sent to ALMPs.

Unemployment rate dynamics in Lithuania

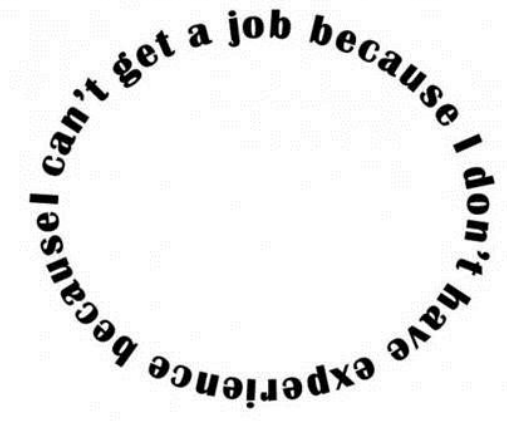


Comparison of unemployment rates between countries



The main problems of youth unemployment:

- No job by gained professional qualification;
- Lack of education and vocational training;
- No work experience;
- High requirements from employees;
- Undesirable profession on labour market.



Suggestions:

- Educational program's drafting considering the demands of Labour market;
- Cooperation between the Ministry of Social security and labour, Ministry of Education and Science and the Ministry of Finance in order to implement joint projects;
- Enhancement of hands-on training;
- Support/encouragement of youth entrepreneurship;
- Systematic support for youth's NGOs;
- Increased funding of the most economically significant professions.

Implementations:

- Entrepreneurship Promotion Fund;
- The project "Raising youth employment";
- National Youth Policy Development Programme for 2011–2019;
- Support for the first job;
- Policies of active labour market;
- Vocational education and training;
- The subsidized employment;
- Legal education of the youth;
- Motivational seminars;
- Job centers for youth;
- Database for students.

Youth marketing project success story - "Idėja"



- First and only mass exhibition of students' marketing ideas;
- Ongoing for 8 years straight;
- It is a whole-semester event where students:
  - suggest innovative and easy to implement ideas;
  - research the market;
  - create advertisements;
  - attend seminars led by marketing agencies;
  - consult with Lithuania's best marketing experts;
  - present their ideas in the final exhibition;
- Best ideas are rewarded and sponsored to be implemented in real life.

BRIEF REPORT TO EZA

Main objectives of the seminar:

1. To discuss forms of solidarity between generations and new talents of generation Y in the future perspectives of different EU countries;
2. To analyze the factors which impact on generations in the EU countries;
3. To discuss the possibility of involvement of generation Y in social dialogue at all levels and to analyze the compatibility of employment policy in different EU countries;
4. To discuss the connection of social policy and situation from the social partners' point of view in different countries;
5. To discuss the relationships of generation Y and older generation relative to the labour market and labour relations.

What was the most important aspect of the seminar?

The European Commission declared the year 2012 as **The European Year of Active Aging and Solidarity between Generations** which in its focus is a follow-up to the 2010 European Year dedicated to the fight against poverty and social exclusion, and the past year's activities of the European Year supporting volunteers.

At present, the term "intergeneration solidarity" is used quite often. What does it mean? Intergeneration solidarity means mutual support and collaboration among various age groups aimed at the creation of a society in which people of any age play their role in line with their needs and abilities and can benefit from the economic and social progress of their community on the basis of equality.

The subject of the seminar was selected for the following reasons:

Structural changes that are taking place in society have a Pan-European dimension, e.g. unfavourable demographic development, increasing number of incomplete families, cohabitations, and single-person families, aging, and a decrease in the economically active population, the raising of the retirement ages and the need for intensive development of the "silver economy" (where a large portion of the

consumption is produced by seniors and economic demand is generated by the higher-age silver haired population), change in traditional work behaviour of the young generation coming onto the labour market, etc. The people in the European Union are aging and their number is increasing. This increase can be viewed in a positive way because it results from better health care and quality of life; however, with respect to demographic changes it is necessary to focus on the many problems it brings about.

We want to attract attention to the fact that decent, healthy aging and the independent life of people require that **public policies at both the European and national levels take into consideration demographic changes, and the decision-making remains at the level of the national states**. Changes should be made in the policies of employment, social partnership, social dialogue, improved access of the elderly to the labour market, innovations in labour organization, in providing health and social services, life-long learning, improved adequate accommodation, transport and access to information technologies.

Aging is undoubtedly very challenging for the society as a whole and for all generations and is a matter of intergeneration solidarity and family. Today when the family has ceased to be the fundamental unit and an individual becomes such instead, people more often focus on their personal welfare and weaken their links with the people around. Therefore, the European Year should focus on fellowship and collaboration between generations with respect to diversity and gender equality.

Why was the seminar important just now?

In several European countries the concept and staging of social days is generally known. In Slovakia **The Days of Poverty** campaign, which was connected with **The Fair of Social Activities,** has taken place every autumn since 2006. Their aim was to address the public at large and to focus attention on people who found themselves in difficulties of subsistence, to activate the public towards the searching for solutions in order to help the poor, and to present the results of aid provided by organizations in line with the principles of solidarity and subsidiarity. For the sake of strengthening the goals and outcomes of the efforts of the individual organizations, we decided to host the first

pilot year of Slovakian Social Days 2012 in collaboration with the Forum of Christian Institutions and the Social Subcommittee. The conference on **The Solidarity between Generations in the Labour Market** is the opening activity within Slovakian Social Days 2012. Because last year as many as 700,000 Slovaks were at risk of poverty, the conference covered the issue of cooperation between the generations in the light of social dialogue and policy, and the Fair of Social Activities was the venue where practical assistance was presented. The unemployed, households with several children, and the elderly are the most affected. Older people are viewed as unnecessary, especially by young people. Such a negative image does not reflect in a fair way the vast experience older people have gained.

The activities will continue in the following way:

1. The exhibition The Fair of Social Activities 2012 will be installed in the Tesco Bratislava department store and the Gallery TESCO Trnava department store. Volunteers from non-governmental, social and development organizations will take part.
2. Media campaign will be launched on social networks, Radio Lumen and the Internet.

The below-mentioned issues were covered during panel discussions:

<u>Young people:</u>

within the structure of demand:

- structural disharmony – the education young graduates have and their regional distribution do not correspond to demand requirements,
- absence of anticipated demand on labour in a corresponding structure,
- employers focus on the skilled segment of the labour force,

within life-long learning:

- the education system does not respond to labour market needs, produces obsolete subjects of study which do not react flexibly to the needs of the labour market
- absence of a modular system of education

Influence of demographic characteristics:

- influence of demographically strong baby boomers entering the labour market is diminishing

In implementation:

- absence of instruments supporting demographic and professional mobility.

Productive, economically active population:

- Change in labour organization is needed – focus on higher age
- Improvement of working environment and health protection at work
- New motivation and stimulation instruments in companies` social policies
- Protection of employees through collective bargaining, collective agreements and social dialogue
- Reconciliation of work and family life
- Just, merit-based and solidarity-based pension system
- Flexicurity.

Seniors

- Increasing number of seniors and pressure on the pension system
- Higher activity and better health condition
- Higher standard of living
- Active aging (part-time jobs, voluntary activities, etc.)

Very old population

- Insufficient social services, care-providing services
- Insufficient development of silver economy
- Insufficient cooperation of families, social facilities, municipalities, and the Church.

New generation solidarity is needed and should be reflected mainly in:

- better integration of young people in work and civic life
- global attitude to productive population
- support of active aging at work (50+) and independent life
- manifestations of solidarity with very old population
- implementation of intergeneration cooperation policy at all levels of social dialogue (elimination of discrimination, in particular, of women 50+, possibility of corporate education and training, elimination of pay discrimination, flexible working time,

protection of workers against poverty by following the principles of decent work, etc.)

Main priorities and the role of the European Union

- Return to demographic growth (strengthening importance of family and upbringing of children)
- Balance between generations (more equal distribution of benefits, rights and responsibilities)
- New transitions between the stages of life (especially beginning and end of economic activity)

How many participants were there? From which countries? From trade unions, universities, politics, church, etc.?

Total number of participants: 62
Domestic participants: 44
Interpreters: 4
Lithuania: 2 (Youth platform of LDF)
Croatia, Bosnia and Herzegovina: 2 (HDK Napredak)
Poland: 4 (NSSZ Solidarnosc and Catholic Association of Polish Railway Workers)
Portugal: 3 (CIFOTIE)
Romania: 1 (IFES)
Cyprus: 2 (DEOK)

A visit to the social project Radnička:

Saturday afternoon an excursion was organized to the Radnička sheltered workshop. The Radnička sheltered workshop is one of the projects that help to create conditions for a steady and meaningful work offered to people with mental disabilities in a free labour market. The project is exceptional because it helps to employ people with mental disabilities as waiters. Young people attend a training course led by a hotel academy after which they can be employed in the sheltered workshop. The project was presented to participants in the cafè, they were shown the premises and the work of employees. Then the participants visited the Radnička social markets as a part of the presentation.

The aim of the Radnička markets is to make visible the work of people with disabilities and, especially, to address employers, companies and businesses so they may make use of the law that allows employing the respective number of people with disabilities or commissioning products in sheltered workshops.

Which topic fields were discussed?

Nowadays, Europe is facing unusual demographic changes. In 2003, the natural increment of population was only 0.04 %, new member states, except for Cyprus and Malta, have also recorded decreases of population. In many countries immigration has become inevitable for the increase of the population.

Such demographic changes result from three main trends:

- Constantly increasing life expectancy
- Constant increase of the number of people above 60 still working
- Low birth rate

All old people have one thing in common: in comparison with the situation 30 years ago - they are more healthy, mentally more agile, self-assured and better informed.

The problems of young people in the labour market are affected by the lack of suitable jobs and a lack of services when a young person is not able or cannot find a job. It is important to pay special attention to young people with insufficient or inappropriate education and skills in the fields of career counselling and employment services in order to help them return to school. In education of the unemployed, special attention should be paid to young people who enter the labour market for the first time ever.

Policies at both the European and national levels should take these demographic changes into account and involve social partners in finding solutions.

An invitation to the conference was published on the website www.nkos.sk, www.fki.sk, www.chudoba.sk. Outputs from the seminar will be published in Kresťanský odborár. A report from the conference will appear on TV LUX, TASR and Radio Lumen.

It was possible to organize the seminar thanks to the support of the European Commission and of the European Centre for Workers` Issues. The programme completely corresponded with the European dimension. The participants evaluated it very positively, especially its atmosphere and the abundance of interesting information they received. The complete report of the seminar events with all papers has been put on the website www.nkos.sk and the seminar proceedings will be printed.

Done in Trnava

Ľubica Černá, President of NKOS

NEZÁVISLÉ KRESŤANSKÉ ODBORY SLOVENSKA (NKOS)

sú otvorenou odborovou konfederáciou založenou na kresťanských princípoch demokracie a humanizmu.

Cieľom a úlohou NKOS

je zomknúť odborárov, ktorým sú blízke kresťanské hodnoty, podieľať sa na hospodárskom, sociálnom, ale aj politickom vývoji Slovenska a chrániť a presadzovať odborové, občianske, pracovné a ekonomické práva pracujúceho človeka a sociálne slabých skupín spoločnosti. NKOS sú odborovým hnutím s hodnotami, ktoré sú hybnou silou našich aktivít a ochoty veriť pozitívne sociálne, hospodárske a politické zmeny v našej spoločnosti. Opierame sa vo svojej činnosti **o pápežské encykliky rozvíjajúce sociálne učenie katolíckej cirkvi a evanjeliovú sociálnu etiku.** NKOS sú nezávislé od všetkých politických strán, štátnych a hospodárskych orgánov a iných subjektov. NKOS sa pri presadzovaní svojich cieľov a myšlienok orientujú na spoluprácu s parlamentnými kresťansky orientovanými stranami. Táto spolupráca musí byť uskutočňovaná na zásadách vzájomnej úcty a rešpektovania. NKOS považujú za dôležitú spoluprácu s rôznymi hnutiami a organizáciami. NKOS vo svojej činnosti vychádzajú z medzinárodných dohôd, dohovorov a dokumentov o odborových právach. Svoje aktivity vykonávajú v súlade s Ústavou SR, zákonmi a so základnými zásadami činnosti medzinárodných kresťanských odborových organizácií.

Základné hodnoty

NKOS obhajujú princíp partnerstva i v odborovom, hospodárskom a sociálnom živote. Práca má byť vyjadrením ľudskej dôstojnosti. NKOS zastávajú názor, že človek má právo na prácu, pritom je potrebné dôsledné rešpektovanie jeho slobodného rozhodnutia voľby pracovného miesta a povolania. Nikto nesmie byť vystavený zneužívaniu fyzických a duchovných síl. NKOS podporujú účasť zamestnancov na privatizácií. Spolupôsobenie a spolurozhodovanie zamestnancov na pracovisku je jedným zo zásadných faktorov rozvoja osobnosti zamestnanca, jeho pozitívneho vzťahu k práci a vedomia vlastnej zodpovednosti. NKOS považujú za dôležité ekonomické zvýhodňovanie podnikateľských subjektov, ktoré vytvárajú nové

pracovné príležitosti v regiónoch s najväčšou nezamestnanosťou. NKOS podporujú vytvorenie priaznivých podmienok pre vznik silnej vrstvy malých a stredných podnikateľských subjektov, zároveň však požadujú vytvorenie zákonných opatrení voči podnikateľom brániacim vzniku odborových organizácií na pracovisku. NKOS sa hlásia k Slovenskej republike a využívajú všetky medzinárodné kontakty na šírenie jej dobrého mena.

NKOS sa zasadzujú za sociálny poriadok, ale odmietajú takú sociálnu politiku, ktorá uprednostňuje centrálne inštitúcie a štátny aparát. NKOS sa zasadzujú za vyváženú, demokratickú spoločnosť, ktorá zabezpečuje rovnaké práva pre všetkých a rešpektuje dôstojnosť každého človeka. **Rodina je najdôležitejším a najprirodzenejším spoločenstvom a základom spoločnosti.** NKOS presadzujú od kompetentných orgánov požadujú vytváraniu vhodných podmienok pre zdravé rodinné spolunažívanie. NKOS presadzujú zachovanie sociálnej rovnosti i v oblasti vzdelávania.

NKOS upozorňujú na narastajúce nebezpečenstvo vplyvu konzumnej spoločnosti a NKOS svoje aktivity vyvíjajú i v oblasti fyzického a duchovného rozvoja svojich členov v mimopracovnom čase.

NKOS presadzujú vo svojej činnosti tieto základné sociálne práva:

- Právo na prácu
- Právo na sociálnu ochranu
- Právo na ochranu života
- Právo na ochranu rodiny
- Právo na vzdelávanie

Cieľom programu NKOS je:

- Aktívna účasť na tvorbe zákonov, kolektívnych zmlúv, zabezpečovaní pracovných a sociálnych podmienok a dôstojného života občanov SR.
- Zvýšenie právneho povedomia svojich členom a posilnenie postavenia odborov v spoločnosti
- Zabezpečenie ochrany zamestnaneckých práv pri dodržiavaní dôstojných podmienok vykonávania práce, pri zohľadnení morálneho a ekonomického ocenenia zamestnancov

- Prevencia a odstránenie rizikovosti práce a dôsledné uplatňovanie zákazu detskej práce
- Posilnenie ochrany žien a matiek a morálne a ekonomické docenenie materstva a výchovy detí
- Ochrana živiteľov rodín s nezaopatrenými deťmi, starších a zdravotne postihnutých občanov v rámci aktívnej politiky zamestnanosti.

NKOS kladú veľký dôraz na kresťanský charakter svojej odborovej práce

- Lebo kresťanská sociálna náuka je zdrojom inšpirácie našich odborových snáh.
- Lebo kresťanská identita tvorí pevnú súčasť našej histórie a nášho kultúrneho dedičstva.
- Lebo kresťanské posolstvo predstavuje protiváhu materializmu, individualizmu totalitarizmu, liberalizmu a všetkých foriem fundamentalizmu.
- Lebo kresťanské posolstvo ponúka priestor k spolunažívaniu bez extrémnych ideológií.
- Želáme si, aby kresťanská dimenzia ovplyvňovala naše predstavy, plány a konanie.

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska NKOS
Františkánska 2
917 01 Trnava
Slovenská republika
centrum@nkos.sk

Viac tu: http://www.nkos.sk/

Title: **Solidarity between generations on the labour market. Slovak Social week 2012.**
Textbook from the international conference

First edition

Editors: doc. Ing. Ľubica Černá, PhD, Doc. ThDr. Martin Uháľ, PhD.
Reviewers: doc. Ing. Lidmila Nemcová, CSc. (VŠE, Praha)
doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD. (TFKU)
The scientific committee:
E.Mons. Peter Rusnák, (chairman of Social subcommittee of CBS)
prof. PhDr. Milan Katuninec, PhD. (honour president NKOS)
prof. dr. hab Barbora Piontek, Wyższa Szkoła Biznesu, Poland
doc. Ing. Lidmila Němcová, CSc. (VŠE, Praha)
doc. Ing. Ľubica Černá, PhD
doc. ThDr. Martin Uháľ, PhD.

Publisher: Wydawnictwo Karmelitów Bosych, http://www.wkb-krakow.pl/
Published in: KRAKÓW 2012
The number of characters in the document. 246 756
The total number of words in the document. 34 559
Print: Typopress, Košice-Myslava, Pod horou č. 8, 040 16
ISBN: ISBN: 978-83-7604-223-7

Texts have not undergone any linguistic revision.